

N°1

Mittwoch, 26. FEBRUAR
105. Jahrgang
nächste Nummer
23. April 2025

signal

Organ des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband **OGB·L**



Die Mobilität von Morgen gestalten

S. 14-16

Editorial

*Veränderungen und neues
Gehälterabkommen* **S.3-4**

Aktuelles

Accord salarial dans la Fonction publique: **S.5-6**

Keinen Futterneid schüren, bitte! **S.7-8**

Alles Guddes am Neie Joer **S.9**

Kommentar

*Ein neues Layout für unsere Zeitung
„Signal“!* **S.10**

*Un nouveau layout pour notre journal
« Signal » !* **S.11**

Eisenbahnen

Neujahrsempfang bei den CFL **S.13**

Die Mobilität von Morgen gestalten **S.14-16**

Rapport de l'entrevue avec le Chef local **S.17**

*Rapport de la réunion de la
Délégation Centrale du Personnel
du 20 décembre 2024* **S.18-21**

Ofschafe vun de Galopptier **S.22**

Filialen

Département des Filiales **S.23**

Assemblée du personnel chez Luxtram **S.24**

Sport

*41. Championnats nationaux
de Cross-Country des cheminots* **S.25**

CFL Indoor Fußballmeisterschaft 2025 **S.26-27**

Impressionen

Unterwegs in Liechtenstein **S.28-29**

Infos**S.30-31**

signal
Organ des FNCTTFEL-Landesverbandes des OGBL

Herausgeber:

Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband
63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg
Tél.: Tél.: 54 05 45 - 734
www.landesverband.lu
secretariat@landesverband.lu

Verantwortlich für den Layout:

Josy Bourgraff,
Georges Melchers

Redaktion und Koordination:

Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband
E-mail:
josy.bourgraff@ogbl.lu
Für eingesandte Manuskripte wird keine
Haftung übernommen. Die gezeichneten
Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung
der Redaktion und des Landesverbandes
dar. Kürzungen der Beiträge behält sich die
Redaktion vor.

Abonnement:

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

Jahresabonnement: 25 Euro

Gestaltung und Umbruch:
Espace-Médias S.A.

Made in Luxembourg

Versand:

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



Georges Melchers
Präsident
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Veränderungen und neues Gehälterabkommen

Abschaffung der kurzen Wechsel von 9 Stunden

Veränderungen meistern, insbesondere im Arbeitsumfeld, kann eine echte Herausforderung sein. Bei vielen Menschen lösen Veränderungen Stress und Ärger aus. Werden Dinge verändert, die in unseren Augen über Jahrzehnte gut gelaufen sind, führt das bei den meisten zu Unverständnis. Es ist wichtig, die Gründe hinter solchen Veränderungen zu verstehen.

Momentan werden die Mitarbeiter/innen sowie die Gewerkschaften mit solchen Veränderungen konfrontiert.

Dienstpläne, welche eine Ruhezeit von 9 Stunden zwischen 2 Schichten beinhalten, die sogenannten „Galopptour“ werden in nächster Zukunft abgeändert. Viele von uns waren an diesen Arbeitsrhythmus gewohnt und müssen sich jetzt auf Ruhezeiten von 14 Stunden umstellen.

Es ist verständlich, dass längere Ruhezeiten, wie im Fall der neuen 14-Stunden-Pausen zwischen den Schichten, anfangs zu Unmut und Aufregung führen können.

Doch langfristig kann eine solche Anpassung positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter haben. Oftmals sind neue Regelungen darauf ausgelegt, den Arbeitsschutz und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um langfristig die Effizienz und Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern.

Die ITM (Inspection du Travail et des Mines) sowie das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten verlangen, dass die CFL die bestehenden Dienstpläne an die neuen Begebenheiten anpasst werden. Nach Analysen und langjähriger Erfahrung

führt das bestehende System zu mehr Stress, die Konzentration wird beeinträchtigt und die Pläne entsprechen nicht den heutigen Arbeitsbedingungen. Die Einführung von neuen Dienstplänen bedeutet für die meisten eine Umstrukturierung des Privatlebens sowie eine Umstellung im alltäglichen Berufsleben. Aus diesem Grund war uns die Meinung der Mitarbeiter/innen sehr wichtig. Nach der Auswertung unserer Umfragen unter den betroffenen Bediensteten von EI und TM stellten wir fest, dass dem Personal eine Mitsprache bei dem Thema sehr wichtig ist und sie die ursprünglichen Richtlinien der Direktion nicht so einfach hinnehmen wollen. Die Umfragen ergaben, dass einige Berufsgruppen mit der Schichtdauer von jeweils 8 Stunden nicht zufrieden waren und es wurden daher ein Alternativplan ausgearbeitet.

Diese Alternative wurde im „Comité de Suivi réglementation RH“ von den beiden Gewerkschaften präsentiert und sie wurde seitens der Direktion RH unter bestimmten Bedingungen angenommen. Die Direktion RH wird diese Vorschläge anschließend mit den Verantwortlichen der einzelnen Abteilungen analysieren sowie die Vor- und Nachteile prüfen. Anschließend wird kontrolliert, ob man diese Dienstpläne ohne weiteres in den einzelnen Abteilungen einführen könnte oder nicht. Bei einer gemeinsamen Informationsveranstaltung mit dem Syprolux wurden den Teilnehmer/innen die Umfragen präsentiert und sie bekamen Informationen über den gegenwärtigen Stand der Gespräche mit der Personalabteilung.

Studien ergaben, dass langfristig eine solche Anpassung positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter hat.



Neues Gehälterabkommen für den Staatsdienst

Eine weitere Neuigkeit, die uns in diesem Jahr betrifft, ist das Ergebnis der Verhandlungen über das Gehälterabkommen im öffentlichen Dienst.

Leider stellt das neue Gehälterabkommen den OGBL nur teilweise zufrieden. Doch kommen wir kurz auf den Ablauf der Verhandlungen zurück.

Durch die Presse erfuhr der OGBL, dass am 29. Januar dieses Jahres das Gehälterabkommen für den Öffentlichen Dienst abgeschlossen wurde. Bedauerlicherweise wurden diese Verhandlungen wie bereits in der Vergangenheit ohne die Beteiligung des OGBL zwischen der CGFP und dem Minister für den öffentlichen Dienst, Serge Wilmes, abgeschlossen und dies, obwohl der OGBL in vielen Sektoren (CFL, Staats- und Gemeindearbeiter, Gesundheit und Sozialwesen ...) die Mehrheitsgewerkschaft ist und diese Sektoren direkt oder indirekt vom Gehälterabkommen abhängig sind.

Das Gehälterabkommen beinhaltet sehr wenige Punkte, die den CFL-Mitarbeitern/innen zugutekommen und die unteren Laufbahnen geraten wie immer in Vergessenheit.

...und die unteren Laufbahnen geraten wie immer in Vergessenheit.

Was bedeutet dies jetzt konkret für die Bediensteten der CFL:

- Rückwirkend auf den 1. Januar 2025 wird es eine Punktwertenerhöhung von 2 % geben und zum 1. Januar 2026 eine weitere Erhöhung von 0,5 %. Der OGBL bedauert, dass die Idee von einer Erhöhung von 5 % auf den ersten 200 Punkten keine Option war. Diesen Vorschlag hätte nicht wesentlich mehr Ausgaben für den Staatshaushalt bedeutet und hätte den unteren Laufbahnen eine deutliche substanzielle Erhöhung gebracht. Allein bei den CFL gehören 2/3 der Mitarbeiter/innen den Laufbahnen I (32 %), A (31 %) und M (4 %) an.
- Ein weiterer Punkt ist, dass alle Bedienstete, die einen sogenannten „Poste à responsabilité particulière“ besetzten, eine Erhöhung von 7 Punkten rückwirkend auf den 1. Januar 2025 erhalten werden.

Es bleibt zu hoffen, dass alle Punkte des Gehälterabkommen zügig umgesetzt werden, dies nicht nur beim Staat, sondern ebenfalls auf Ebenen der CFL.

Georges Melchers
Präsident Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Das Gehälterabkommen wurde am 29. Januar zwischen CGFP und Regierung unterzeichnet, ohne Beteiligung des OGBL

Foto: Editpress/Hervé Montaigu.



omain Wolff

Serge Wilmes

Accord salarial dans la Fonction publique

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre de la Fonction publique, Monsieur Serge Wilmes, et la Confédération générale de la Fonction publique, représentée par son Président fédéral, Monsieur Romain Wolff, et par son Secrétaire général, Monsieur Steve Heiliger, ont convenu ce qui suit, sous réserve que les éventuelles modifications législatives trouvent l'assentiment de la Chambre des députés:

1. Les valeurs respectives du point indiciaire sont augmentées de 2 % avec effet à partir du 1er janvier 2025 et de 0,5 % avec effet à partir du 1er janvier 2026.
2. Les majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières et pour fonctions dirigeantes seront augmentées de 7 points indiciaires avec effet à partir du 1er janvier 2025.

Les ministères et les administrations identifieront, en concertation avec la représentation du personnel, dans leur organigramme respectif, qui doit être consultable par les agents, les postes à responsabilités particulières.



3. Les employés de l'État accéderont au régime de pension des fonctionnaires de l'État après 12 années de service à compter de l'entrée en vigueur du contrat de travail ou à partir de l'âge de 55 ans.
4. Les employés de l'État auront la possibilité d'être admis au statut de fonctionnaire de l'État après avoir accompli au moins 10 années de service à compter de la date d'engagement auprès de l'État en qualité d'employé.
5. Le montant maximal éligible pour bénéficier de la subvention d'intérêt ainsi que la période d'amortissement, prévus par la loi sur le régime des traitements, seront augmentés à respectivement 400.000 € et 25 années, avec effet à partir du 1er janvier 2026.
6. Les leçons supplémentaires des enseignants seront rémunérées à hauteur du taux normal des leçons d'enseignement. Le coefficient correcteur 36/52 appliqué aux leçons supplémentaires sera aboli.

Le titulaire de classe dans l'enseignement fondamental bénéficiera d'une prime forfaitaire de 185€ au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1er janvier 1948.

7. Un projet de loi, applicable à l'ensemble des administrations, services et établissements publics, sera élaboré en concertation avec la Chambre des fonctionnaires et employés publics, pour déterminer les dispositions communes applicables aux observateurs aux examens, notamment leurs rôle et mission, la formalisation de leur nomination, l'alignement des délais de convocation et du degré d'information entre les observateurs et les autres membres d'une commission d'examen, la dispense de service ainsi que leur indemnisation. Le subside pour observateurs passera de 37.185 € à 65.000 € par année et sera adapté à l'indice des prix à la consommation.
8. La convention relative à la cantine, qu'exploite la structure gestionnaire de CGFP-Services pour le compte de l'État-employeur, sera adaptée ou renouvelée, d'un commun accord, en garantissant au minimum le maintien du niveau de qualité actuellement en place, tout en tenant compte des recommandations de l'IGF. Si, dans la suite, la



...

participation budgétaire de l'État devait s'avérer insuffisante pour couvrir les besoins fondés liés à l'exploitation de la cantine, le Gouvernement s'engage à adapter le crédit budgétaire y relatif.

9. La convention relative aux crèches, qu'exploite la structure gestionnaire de CGFP-Services pour le compte de l'État-employeur, sera adaptée ou renouvelée, d'un commun accord, en garantissant au minimum le maintien du niveau de qualité actuellement en place, tout en tenant compte des recommandations de l'IGF. Si, dans la suite, la participation budgétaire de l'État devait s'avérer insuffisante pour couvrir les besoins fondés liés à l'exploitation des crèches, le Gouvernement s'engage à adapter le crédit budgétaire y relatif.
10. Dans la suite de l'accord salarial du 15 juillet 2011, le Gouvernement s'engage à déployer tous les efforts nécessaires pour faciliter la recherche d'un site approprié, à proximité des administrations publiques du site Belval, pour la mise en place d'une troisième crèche.
11. Un droit à un congé sans traitement ou d'indemnité pour raisons professionnelles sera introduit pour les fonctionnaires qui seront admis au stage dans un autre groupe de traitement et pour les employés qui seront admis au stage de fonctionnaire.

Au terme du congé sans traitement ou d'indemnité pour raisons professionnelles, les règles normales de réintégration s'appliqueront.
12. Le Ministre de la Fonction publique aura, pendant la durée du présent accord, des négociations avec les organisations professionnelles affiliées à la CGFP relatives à leurs revendications sectorielles.
13. Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, ayant accédé le groupe de traitement A2 par le biais du changement de groupe de traitement, bénéficieront d'une dispense du cycle de formation préparatoire en cas d'accès au groupe de traitement A1 par la même voie. La même mesure s'appliquera aux employés de l'État du groupe d'indemnité B1.
14. La procédure de conciliation et de médiation, prévue par la loi modifiée du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'État et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'État, sera rendue applicable aux agents de l'État qui n'ont pas le droit de faire grève.

La commission de conciliation sera compétente pour trancher in limine litis la recevabilité d'une procédure de conciliation lancée par

une organisation syndicale.

Les dispositions relatives à la procédure de conciliation et de médiation, actuellement prévues dans un règlement grand-ducal, seront intégrées dans la loi.

15. Les employés de l'État accèderont au régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État au terme de la période d'initiation.
16. Un groupe de travail sera institué au cours de l'année 2025 en vue d'élaborer des propositions destinées à améliorer le mécanisme du changement de groupe de traitement ou d'indemnité.
17. Un groupe de travail sera institué au cours de l'année 2025 en vue d'identifier les forces et faiblesses de respectivement l'examen de promotion et l'examen de carrière des fonctionnaires et employés de l'État.
18. Un groupe de travail sera institué au cours de l'année 2025 afin d'étudier une harmonisation des écarts entre les différents groupes de traitement ou d'indemnité.
19. Un groupe de travail sera institué au cours de l'année 2025 afin de discuter la mise en place d'une loi cadre pour les établissements publics.
20. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er mars 2025 au plus tard, un projet de loi transposant les points 1 et 2 (alinéa 1er) du présent accord.
21. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er avril 2025 au plus tard, un projet de loi transposant les points 3 et 4 du présent accord.
22. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er mai 2025 au plus tard, un projet de loi transposant le point 5 du présent accord.
23. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er mai 2025 au plus tard, un projet de loi transposant le point 6 du présent accord.
24. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er octobre 2025 au plus tard, un projet de loi transposant le point 7 du présent accord.
25. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er mai 2025 au plus tard, un projet de loi transposant les points 11 et 13 du présent accord.
26. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er juillet 2025 au plus tard, un projet de loi transposant le point 14 du présent accord.
27. Le Gouvernement s'engage à déposer jusqu'au 1er octobre 2025 au plus tard, un projet de loi transposant le point 15 du présent accord.

Keinen Futterneid schüren, bitte!

In einem ganzseitigen Artikel im Tageblatt vom 6. Januar mit dem Titel „Die Zwei-drei-Klassen-Gesellschaft“ schürte CM ungewollt brutalen Futterneid in einer der schwierigsten Sozialmaterie „Renten und Pensionen“. Selbst für mich mit meiner langjährigen Erfahrung können Vergleiche zwischen ausgewählten Daten aus verschiedenen Statistiken zu falschen Schlüssen führen!

Allzu schnell werden dann Vergleiche zwischen Äpfel und Birnen hergestellt und das Malheur (Fehlinformation) ist nicht mehr gutzumachen!

In diesem Beitrag versuche ich die ganze Problematik in etwa zu entmystifizieren und zu entpolitisieren!

Voraussetzung hierfür ist die Akzeptanz einiger Fakten, so zum Beispiel,

1) dass der mathematische Durchschnitt zwischen der niedrigsten Rente und der höchsten Rente immer nur die Mittelzahl (Moyenne) zwischen diesen beiden Extremen ergibt. Die so ermittelte „moyenne“ bleibt unberührt, ja unverändert, wenn 80, ja selbst 99 % aller Renten nahe am Höchstwert angesiedelt sind.

Dasselbe gilt in umgekehrter Richtung, wenn 80, ja selbst 99 % aller Renten nahe am Niedrigstwert angesiedelt sind.

2) dass jede Rente immer nur das Spiegelbild der beruflichen Laufbahn eines Arbeitnehmers (Salarié) ist, d.h. die Summe der Löhne, Gehälter und Prämien, auf die Beiträge für die Pensionsversicherung abgeführt wurden.

Im „régime général“, der bis zum 31. Dezember 1998 exklusiv für den Privatsektor angedacht war, sind alle Lohn- und Gehaltsempfänger gegen Alter und Invalidität versichert, die von ihrem resp. ihren jeweiligen Arbeitgeber für mindestens 64 Stunden im Monat beim CASS (Centre d’Affiliation de la Sécurité Sociale) gemeldet sind.

Schon ab hier fängt jedweder Vergleich mit den Vollbeschäftigten mit 173 Stunden im Monat (40 Stunden pro Woche) an problematisch zu werden!

Die erstgenannten „salariés“, von denen über

60% Frauen sind, die dann auch noch keine vollständige Versicherungskarriere aufbringen können, sind dann auch in sehr hoher Zahl die Niedrigrentenbezieher.

Dass ein Mindestlohnbezieher nach 40 Versicherungsjahren 5/6 seines Endgehaltes (den um 10% erhöhten Mindestlohn) als Rente erhält, ist für ihn kein Trost! Denn mit 2.418 € brutto liegt diese Rente knapp über der gesetzlich festgelegten Mindestrente von 2.293,55 € beim Nachweis von 40 Versicherungsjahren.

Auch dieser Rentner profitiert von einer dynamischen Rente, d.h. ohne zusätzliche Beiträge von einer regelmäßigen und automatischen Anpassung an die allgemeine Lohnentwicklung durch den an jedem 1. Januar neu festgelegten „facteur d’ajustement“ sowie von den gesetzlichen Indexanpassungen.

Trotz dieser großzügigen Regelung bleibt die Tatsache, dass „kleine“ Löhne „kleine“ Renten generieren.

3) dass ab dem 1. Januar 1999 das in der Zeit und wie es scheint, auch noch heute viel beneidete exklusive Sonderregime mit der 5/6 Alterspension für die öffentlichen Bediensteten, lies Staatsfunktionäre, Gemeindefunktionäre und statutarische Eisenbahnagenten, Vergangenheit ist.

Das heißt, dass die Pensionen für die nach diesem Stichtatum eingestellten Funktionäre und statutarische CFL-Agenten nach 40 Versicherungsjahren gemäß dem für alle anderen Arbeitnehmer geltenden „régime général“ des Privatsektors berechnet werden.

4) dass hierbei nur eine Ausnahme gilt, und zwar für die Funktionäre aus der „carrière supérieure“, also die Spitzenbeamten, die sich nach einem vollen Universitätsstudium in den Dienst des Landes und seiner Bürger gestellt haben.

Es sind dies vorrangig die Verwaltungsdirektoren, die Regierungsräte, die Kontrollärzte, die

Richter, die Staatsanwälte, die Schuldirektoren, die Professoren, die Juristen, die Architekten, die Bauingenieure und die Spezialisten mit Master- resp. Dokortitel. Sie stellen zurzeit mehr als die Hälfte der 21.400 Staatsfunktionären.

Für sie gilt keine Beitragsdecke (Plafond), sodass ihnen auch in Zukunft nach 40 Versicherungsjahren eine Pension über 10.000 € zusteht.

Somit liegt hier bei jedem unnuancierten Vergleich mit einer statistischer „moyenne“ per se ein gravierender methodischer Fehler zu Ungunsten der Arbeitnehmer im Privatsektor vor.

- 5) dass auch im Privatsektor die Akademiker und Hochschulabsolventen zu den Spitzenverdienern gehören, wenn auch die Anzahl dieser „salariés“ außer in den Banken, den Versicherungsgesellschaften und bei Arcelor Mittal eher klein ist, weil die meisten von ihnen als Selbstständige (Indépendant) in der Privatwirtschaft aktiv sind.

Die realen Einkommen der Letztgenannten, die auch bei der CNAP (Caisse Nationale de l'Assurance Pension) im „régime général“ versichert sind, werden auf ewig geheim bleiben, da sie nur bis zu einer Beitragsdecke (Plafond) von 5-mal den gesetzlich festgelegten sozialen Mindestlohn kotisieren, was jeden Vergleich im Vorfeld schon ad absurdum führt.

Auch wie viele von diesen Salarié-Spitzenverdienern beim Eintritt in die Alterspension von einer von ihrem Arbeitgeber finanzierten oder mitfinanzierten Zusatzpensionsversicherung profitieren oder von ihrem früheren Arbeitgeber eine vertraglich abgesicherte Abfindung (golden handcheck) resp. Anteile am Gesellschaftskapital in Form von Aktien oder Beteiligungszertifikate erhalten, wird für immer ein gut behütetes Geheimnis bleiben.

Was im Sport, der Kultur und der Freizeitbranche so läuft, will ich hier nur „pour mémoire“ andeuten.

Wer jetzt noch neidisch über die erhöhten Pensionen unserer Spitzenfunktionäre beim Staat ist, die unser Land so nötig hat, ist realitätsfremd und sollte mal über seinen Tellerrand schauen. Vielleicht befriedet es ihn, wenn er weiß, dass diese Männer und Frauen, die normalerweise erst mit 65 Jahren in die Pension treten können, die besten Steuerzahler mit 2.350 bis 3.660 € pro Monat (je nach Steuerklasse 2 oder 1a) sowie die besten Beitragszahler in die Krankenkasse, die Pflegeversicherung und den „Fonds de l'emploi“ sind.

- 6) dass die Mähr, dass jeder Staatsfunktionär, Gemeindefunktionär und statutarischer CFL-Agent, der vor dem 1. Januar 1999 eine feste Anstellung im öffentlichen Dienst hatte, nach einer 40-jährigen Dienstzeit ganze 5/6 seines letzten Gehaltes als Pension erhält, spätestens bei der Einführung eines halben, und später eines ganzen 13. Monatslohns im öffentlichen Dienst endete, da diese Zulage als nicht pensionsberechtigt erklärt wurde.

Auch sind diese Pensionsempfänger von der im „régime général“ vorgesehenen „allocation de fin d'année“ in Höhe von 960 € bei 40 Versicherungsjahren ausgeschlossen!

- 7) dass die unter 6) vorher aufgeführten Beamten in einem Übergangsregime («régime transitoire») im Besitz ihrer erworbenen Rechte (droits acquis) bleiben müssten, hätte eigentlich normal sein müssen!

Pacta sunt servanda!

Dem war aber nicht so im 1. Gesetzesprojekt der damaligen CSV-LSAP Regierung!

Deshalb riefen die beiden Eisenbahngewerkschaften, Landesverband und Syprolux, am 18. und 19. Januar 1998 zu einem 48-stündigen Streik bei der Bahn auf. Dieser Streik verlief erfolgreich und das entsprechende Gesetzesprojekt wurde in unserem Sinne verbessert!

Da die Regierung weiterhin an der Abschaffung des öffentlichen Pensionsregimes festhielt, riefen die vorgenannten Gewerkschaften, diesmal zusammen mit der CGFP und FGFC zu einer auf den gesamten öffentlichen Dienst erweiterten Streikaktion über 24 Stunden und zu einer Großdemonstration auf dem „Knuedler“ am 21. Juni 1998 auf.

Doch dieser letzte Aufruf der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst wurde von den Abgeordneten der Mehrheit ignoriert, die noch am selben Tag im Gemeindehaus der Stadt Luxemburg die Abschaffung des einheitlichen Pensionensystems für den öffentlichen Dienst votierten.



Alles Guddes am Neie Joer

an eng gutt Gesondheet gewënscht !

Dëse Wonsch rüchten ech un all Lieser an un all Matwierkenden um „Le SIGNAL“.

Jo, d'Gesondheet ass alles ! Dat mierke mir Mënschen awer ëmmer eréischt dann, wann si fir ee Moment oder fir ëmmer net gutt ass. Esou, ewéi et mir am vergaangene Joer 2024 ergaangen ass.

Duerfir géing ech gärën iwwert dëse Wee all Deene Merci soen, déi mech moralesch a mënschlech während där schwéierer Zäit, déi ech d'lescht Joer zesumme mam Lucie hu misste meeschteren, ënnerstëtzt hunn !

Doranner abegraff sinn all meng Frënn aus der fréierer Verbandsleitung an déi, déi fir de „Le SIGNAL“ zoustänneg waren a sinn, fir eis iwwert Joer eng interessant Verbandszeitung unzebidden.

Ech weess vu wat ech schwätzen. Ëmmerhi war ech vun 1976 bis 1982 mol sëlwer verantwortlech dofir a menger Eegenschaft als Generalsekretär vum FNCTTFEL- Landesverband.

Stellvertriedend fir si all soen ech speziell dem Georges Merenz, dem Georges Melchers, dem Fons Classen an dem Josy Bourgraff Merci fir hir Hëllefberedschaft bei alle Geleeënheeten !

No menger schwéierer Réckenoperatioun am „CHL“ un engem Samschdegowend (24. Februar) hunn ech mech missen héichrappelen. Haut kann ech soen, ech sinn erëm deen „Alen“, deen aktiv um aldeegleche politeschem a gewerkschaftlechem Diskurs deelhält, getrei senger Devise:

„Eemol Gewerkschaftler, ëmmer Gewerkschaftler, och mat 87 Joer, déi ech de leschten 8. Dezember krut !“

Nomaachen ass gefrot !

Josy Konz
Éierepresident vum
FNCTTFEL-Landesverband





Josy Borggraff
Sekretär
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Ein neues Layout für unsere Zeitung „Signal“!

Moderner - zeitgemäß - handlicher

Sie alle haben es mit Sicherheit bemerkt: Das Layout unserer Gewerkschaftszeitung, d. h. des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverbands, hat ein völlig neues Gesicht bekommen und präsentiert sich in einer ganz neuen Aufmachung.

Bei der Neugestaltung wurde besonders viel Wert auf ein modernes, zeitgemäßes und handlicheres Format der Zeitung gelegt.

Die Gründe für die Änderungen waren zum einen die Auflage der luxemburgischen Post, die Zustelladresse auf jeder Zeitung anzugeben, und zum anderen die Tatsache, dass das Layout unseres „Signal“ in die Jahre gekommen war. Letztmals wurde das Layout Anfang 2016 aufgefrischt, nachdem die Zeitung im November 2011 neu gestaltet worden war.

Infolge der definitiven Integration des Landesverbands in den OGBL, die am 1. Februar 2024 stattfand, und der damit verbundenen Tatsache, dass der ehemalige Sektor des öffentlichen Dienstes nun den Syndikaten Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband sowie Erziehung und Wissenschaft (SEW) angehört, wurden aber auch eine Neugestaltung der Rubriken notwendig.

Rubriken

Auf der Titelseite „UNE“ steht der Aufmacher mit Hinweis auf den wichtigsten Artikel der Zeitung. Auf der zweiten Seite befindet sich das Inhaltsverzeichnis. Im Anschluss daran können die Leser/innen den Leitartikel lesen. Es folgen die Rubriken „Aktuelles“, „Kommentare“ und „Eisenbahnen“. In der letztgenannten Rubrik befinden sich Nachrichten und Informationen aus den Abteilungen „CFL“ und „Filialen“. Anschließend kommen die Rubriken „Kultur“, „Sport“, „Reisen“ und „Impressionen“ in der Pierre Buchholz den Lesern schon seit vielen Jahren immer wieder interessante Geschichten über die Eisenbahnen auf der ganzen Welt erzählt. Bei dieser Gelegenheit möchten wir daher unserem Kollegen Pierre ein großes Lob für seine Arbeit aussprechen.

Zu guter Letzt kommen dann noch die Rubriken „Informationen“ und „Anzeigen“.

Auflage und Häufigkeit des Erscheinens

Mit einer Auflage von 3.200 Exemplaren, die weiterhin in Luxemburg gedruckt werden, ist unsere Zeitung ein wichtiges Informationsmittel, mit dem wir unseren Mitgliedern im Zweimonaten-Rhythmus alle wichtigen und aktuellen Informationen und Kommentare zukommen lassen. Heben wir hervor, dass unsere Zeitung nicht nur von unseren Mitgliedern, sondern auch sehr aufmerksam von den Verantwortlichen aus der Politik und in den Chefetagen unserer Betriebe gelesen wird.

Somit stellt unser „Signal“ ein wichtiges Kommunikationsmittel – wenn auch nicht das einzige – unserer Gewerkschaft dar.

Die Arbeit der Korrespondenten aufwerten ...

Unsere Zeitung wird jedoch nicht von professionellen Redakteuren geschrieben, sondern von unseren Mitgliedern, Delegierten und Vertrauensleuten in den Betrieben und Sektionen selbst. Es sind diese Leute, die den „Signal“ mit Leben füllen.

Und genau das macht unsere Stärke aus! Ihnen, die gelegentlich oder auch regelmäßig zur Feder greifen, um zu informieren, zu kommentieren, zu protestieren und zu fordern, gebührt ein besonderer Dank.

Durch die neue Aufmachung werden die Artikel unserer Korrespondenten leserfreundlicher; parallel dazu möchten wir unseren Korrespondenten ebenfalls Unterstützung beim Verfassen ihrer Beiträge zusichern. Alle interessierten Syndikatsmitglieder und Vertrauensleute können sich diesbezüglich bei uns melden.

Wir bedanken uns auch ganz herzlich bei Frank Ziegler von Editpress für seine wertvolle fachliche Beratung und das neue professionelle Layout vom „Signal“.

Wir hoffen, dass die neue Aufmachung unseren Leserinnen und Lesern gefallen wird und dass Sie wie gewohnt die nötigen Informationen erhalten. Wir wünschen Euch viel Spaß beim Lesen und Entdecken Ihrer neuen Gewerkschaftszeitung.

Der Verantwortliche für die Redaktion von „Signal“
Josy Bourgraff



Un nouveau layout pour notre journal « Signal » !

Plus moderne - plus contemporain - plus maniable

Vous l'avez certainement tous remarqué : la mise en page de notre journal syndical, c'est-à-dire du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband, a été entièrement revue et se dévoile dans une toute nouvelle présentation.

Dans le cadre de cette refonte, une attention particulière a été accordée à un format moderne, contemporain et plus maniable du journal.

Les raisons qui ont motivé ces changements sont, d'une part, l'obligation de la poste luxembourgeoise d'indiquer l'adresse de distribution sur chaque journal et, d'autre part, le fait que la mise en page de notre « Signal » avait pris de l'âge. La dernière fois que la mise en page a été rafraîchie remonte à début 2016, après que le journal ait été entièrement relooké en novembre 2011.

Suite à l'intégration définitive du Landesverband dans l'OGBL, qui a eu lieu le 1er février 2024, et au fait que l'ancien secteur du service public fait maintenant partie des syndicats Service public OGBL/Landesverband et Éducation et Sciences (SEW), une refonte des rubriques a également été nécessaire.

Rubriques

La première page « UNE » contient l'accroche avec une référence à l'article phare du journal. À la deuxième page se trouve la table des matières. Ensuite, les lecteurs/trices peuvent lire l'éditorial. Puis viennent les rubriques « Actualités », « Commentaires » et « Chemins de fer ». Dans cette dernière rubrique, on trouve des nouvelles et des informations des départements « CFL » et « Filiales ». Suivent par la suite les rubriques « Culture », « Sport », « Voyage » et « Impressions » dans laquelle Pierre Buchholz fait découvrir aux lecteurs/trices, depuis de nombreuses années déjà, des histoires passionnantes sur les chemins de fer du monde entier. Nous profitons de cette occasion pour rendre hommage à notre collègue Pierre pour son travail.

En dernier lieu, viennent les rubriques « Informations » et « Annonces ».

Tirage et fréquence de parution

Avec un tirage de 3.200 exemplaires, dont l'impression est toujours faite au Luxembourg, notre journal est un moyen d'information important par lequel nous diffusons à nos membres, à un rythme bimestriel, toutes les informations et commentaires essentiels et actuels. Soulignons que notre journal n'est pas seulement lu par nos membres, mais aussi avec beaucoup d'attention par les politiciens et les responsables de nos entreprises.

Notre « Signal » constitue donc un moyen de communication important - mais pas le seul - de notre syndicat.

Mettre en valeur le travail des correspondants ...

Notre journal n'est cependant pas écrit par des rédacteurs professionnels, mais par nos membres, délégués et personnes de confiance dans les entreprises et les sections elles-mêmes. Ce sont ces personnes qui donnent vie au « Signal ».

Et c'est précisément ce qui fait notre force ! Ceux qui, occasionnellement ou régulièrement, prennent la plume pour informer, commenter, protester et revendiquer méritent un remerciement particulier.

Grâce à la nouvelle présentation, les articles de nos correspondants seront plus faciles à lire ; parallèlement, nous souhaitons également assurer à nos correspondants un soutien dans la rédaction de leurs articles. Tous les syndicalistes et personnes de confiance intéressés peuvent nous contacter à ce sujet.

Nous remercions également Frank Ziegler d'Editpress pour ses précieux conseils techniques et la nouvelle mise en page professionnelle du « Signal ».

Nous espérons que la nouvelle présentation plaira à nos lectrices et lecteurs et que vous trouverez comme d'habitude les informations nécessaires. Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir à lire et à découvrir votre nouveau journal syndical.



KOMMENTAR

Josy Borggraff
Secrétaire
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Digitale Ausgabe des „Signal“

Ich verzichte zukünftig auf die Printausgabe des „Signals“ und möchte nur noch die digitale Ausgabe erhalten:

JA

Vorname & Name:

Ich möchte die digitale Ausgabe an folgende E-Mail-Adresse erhalten:

Senden Sie bitte das ausgefüllte Formular an folgende E-Mail Adresse: affiliation@ogbl.lu

Version électronique du « Signal »

Je renonce à l'avenir à l'édition imprimée du « Signal » et ne souhaite plus recevoir que l'édition numérique :

OUI

Prénom & nom:

Je souhaite recevoir l'édition numérique à l'adresse e-mail suivante :

Veuillez s.v.pl. renvoyer le formulaire rempli à l'adresse e-mail suivante : affiliation@ogbl.lu

Neujahrsempfang bei den CFL

Am 06. Januar 2025 lud der Präsident des Verwaltungsrates der CFL, Jeannot Waringo, sowie der Generaldirektor der CFL, Marc Wengler, eine Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband des OGBL zum Neujahrsempfang ein.

Die Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband setzte sich aus deren Präsidenten, Georges Melchers, dem Präsidenten der Zentraldelegation, Patrick Vansteenkiste sowie aus David Arlé, Gaby Birtz, Josy Bourgraff, Jos Glesener, André Marques De Paiva und Jérôme Semedo Moreira zusammen.

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

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

1) Die Wichtigkeit der Gewerkschaftsarbeit

Vor allem in der gegenwärtigen Zeit, in der wir leben, müssen wir die jungen Menschen wieder dazu motivieren, einer Gewerkschaft beizutreten. Nur so lassen sich starke Forderungen auch durchsetzen, denn ohne die notwendige Unterstützung der Basis ist es schwer, diese Forderungen überhaupt geltend zu machen.

2) Personalmangel

In mehreren Abteilungen herrscht akuter Personalmangel. Dies gilt insbesondere für den EI, wo es an Fahrdienstleitern mangelt, für den MI, wo dringend Mitarbeiter für den Gleisbau gesucht werden, und für den AV, wo man hofft, dass sich die kritische Personalsituation bei den Zugbegleitern aufgrund der derzeit in Ausbildung befindlichen französischsprachigen Klassen demnächst wieder entspannen wird.

3) Situation beim Bus

In der Busabteilung liegt die Abwesenheitsrate gegenwärtig wesentlich über dem CFL-Durchschnitt. Die diesbezüglichen Begleitumstände bereiten auch unserer Gewerkschaft große Sorgen. Um dieser Entwicklung entgegenzutreten, findet in Kürze ein Gespräch mit der neuen Direktorin D/EF, Frau Sophie Lacour, zu diesem Thema statt. Dabei werden unsere Vertreter ein

Dokument vorlegen, in dem sie Frau Lacour Lösungsmöglichkeiten aufzeigen möchten.

4) „Exploitationsprimm“

Der Generaldirektor der CFL, Herr Marc Wengler, teilte uns mit, dass zu diesem Thema bereits mehrere Gespräche mit Vertretern des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten stattgefunden hätten und dass in Kürze eine Unterredung mit der zuständigen Ministerin, Frau Yuriko Backes, geplant sei. Diese Prämie könnte nach Ansicht unserer Gewerkschaft dazu beitragen, die Attraktivität bestimmter Berufsgruppen bei den CFL wieder zu erhöhen.

5) IG 15, paritätische Kommission, Inselbildung

Zum Schluss wurde noch kurz das Thema IG 15 (Bereitschaftsdienst) angesprochen. Ende vergangenen Jahres unterbreiteten wir dem Personaldirektor der CFL einen Forderungskatalog, über den in diesem Jahr diskutiert werden soll.

Die Einberufung der paritätischen Kommission ist dringend erforderlich, da Anpassungen am Personalstatut der CFL unerlässlich sind.

Die wachsende Anzahl an ausländischen Mitarbeitern, die zur Sicherung des Betriebs in der Zukunft jedoch unbedingt erforderlich ist, führt zu „Inselbildungen“. Diesem Umstand gilt es unserer Ansicht nach entgegenzuwirken. Die Zielsetzung muss sein, dass jeder sich mit jedem unterhält, ungeachtet der Muttersprache.

Text: Josy Bourgraff Foto: Service COM



Die Mobilität von morgen gestalten - CFL Roadmap für 2025

Jahr	Zugreisende	Variation
2005	14,1 Mio.	
2010	18,0 Mio.	27,7%
2016	22,5 Mio.	25,0%
2017	22,9 Mio.	1,8%
2018	23,3 Mio.	1,7%
2019	25,0 Mio.	7,3%
2020	14,5 Mio.	-42,0%
2021	16,6 Mio.	14,5%
2022	22,0 Mio.	32,5%
2023	28,7 Mio.	30,5%
2024	31,3 Mio.	9,1%

Unter diesem Motto organisierte die CFL am 28. Januar eine Pressekonferenz bei welcher die Roadmap für die Modernisierungs-, Ausbau- und Instandhaltungsarbeiten für 2025 vorgestellt worden ist.

Hintergrund dieser Arbeiten ist die stetig steigende Entwicklung der Fahrgastzahlen in den Zügen mit einem neuen Rekord (31,3 Millionen) von einheimischen Kundinnen und Kunden sowie Grenzgängerinnen und Grenzgängern, die sich 2024 für eines der umweltfreundlichsten Verkehrsmittel entschieden haben.

Hauptarbeiten 2025

1. Die Fortsetzung der Arbeiten an der Neubaustrecke (NBS) zwischen Luxemburg und Bettemburg (NBS)



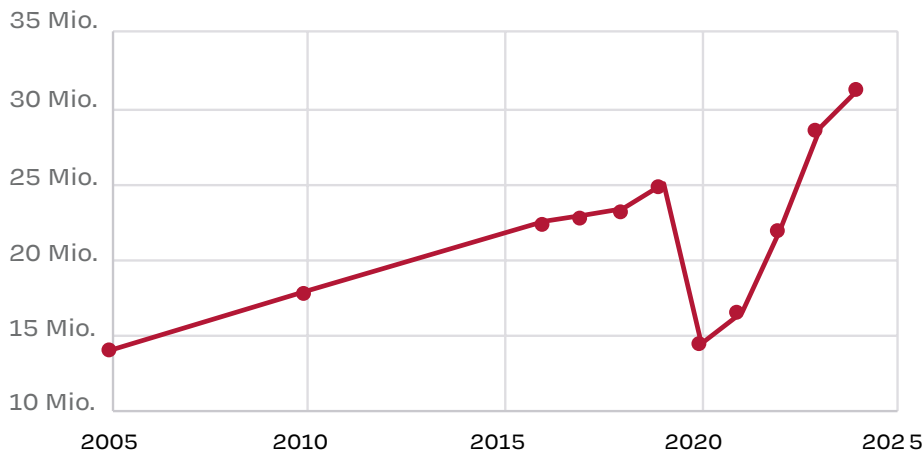
Um den Verkehr auf dem am stärksten frequentierten Abschnitt zwischen Luxemburg und Bettemburg zu entlasten, wurden die Arbeiten für den zweigleisigen Ausbau auf einer Länge von 7 km im Jahr 2025 fortgesetzt. Die NBS wird auf die Pünktlichkeit einwirken und zusätzliche Kapazitäten bieten, um das bestehende Angebot zu erweitern. Ab 2027 wird die NBS schrittweise das Potenzial bieten, 8 Züge pro Stunde auf der Strecke Luxemburg - Thionville - Metz zu verkehren (ohne TGV).

2. Der „Pôle d'échange Howald“, eine der Säulen des Betriebskonzepts der NBS

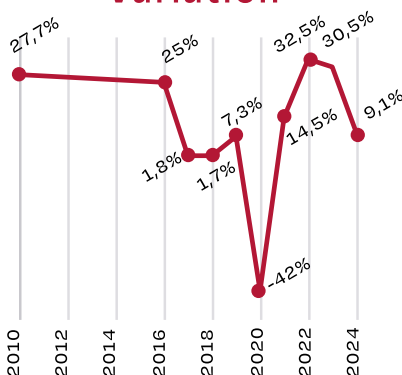
Um den getrennten Betrieb der Strecken Luxemburg - Thionville - Metz und Luxemburg - Esch/Alzette - Rodingen ab Howald zu ermöglichen, werden die Züge dieser Strecken künftig auf zwei getrennten Bahnsteigen verkehren. Das Jahr 2025 dient somit dem Abschluss des Baus des zweiten Bahnsteigs, der die Voraussetzung für die vorübergehende Stilllegung von Bahnsteig I und die Umleitung des Verkehrs der derzeitigen Strecke zwischen Luxemburg und Bettemburg über den neuen Bahnsteig ist.

Nach der Wiederaufnahme des Verkehrs im September werden die Arbeiten zur Erneuerung des Bahn-

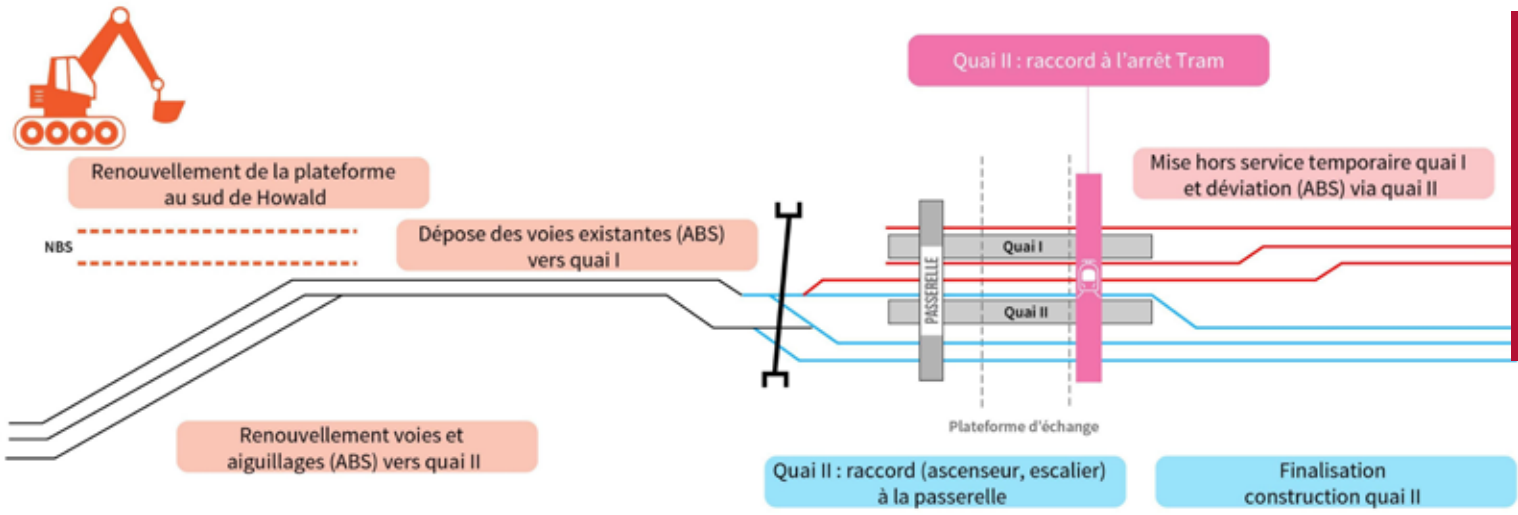
Zugreisende



Variation



Um die Auswirkungen der Arbeiten auf ihre Kundinnen und Kunden so gering wie möglich zu halten und einen möglichst effizienten Ablauf zu gewährleisten, nutzen die CFL wie schon in den vergangenen Jahren die Schulferien und die Wochenenden für die Durchführung der Arbeiten, wobei die Verfügbarkeit von Bussen für den Ersatzverkehr genutzt wird. Im Jahr 2024 wurden so während des Sommers täglich 800 Busfahrten organisiert, um die Unterbrechung des Zugverkehrs zwischen Thionville bzw. Esch-sur-Alzette und Luxemburg (und umgekehrt) zu kompensieren, d. h. 100 Busse und 200 Fahrer wurden täglich mobilisiert.



„Pôle d'échange Howald“

steigs südlich von Howald in Richtung der künftigen NBS Trasse fortgesetzt.

- Die Anpassung des Bahnhofs Luxemburg, um den Anschluss der NBS vorzubereiten

Die 2022 begonnene Umgestaltung der Südseite des Bahnhofs von Luxemburg wird 2025 zum Abschluss gebracht. Um im Hauptbahnhof des Landes ein eigenes Gleis pro Linie anbieten zu können, wodurch die Begegnungen von Zügen verschiedener Linien auf ein absolutes Minimum beschränkt werden, wird der Bahnsteig IV des Luxemburger Bahnhofs angepasst. Diese Arbeiten werden den Boden für den künftigen Anschluss der Neubaustrecke und insbesondere für die Verlegung der Gleise der neuen Linie vorbereiten, die ebenfalls teilweise vom Bahnhof Luxemburg aus erfolgen wird.

- Sonstige umfangreiche Wartungsarbeiten zur Gewährleistung hoher Sicherheits- und Komfortstandards.

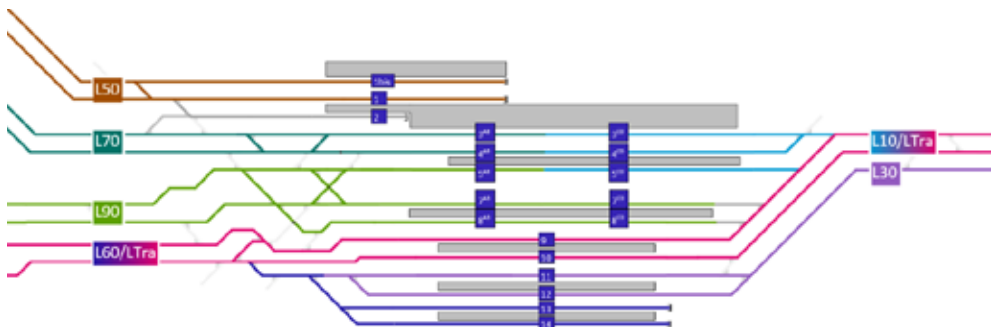
Wie in den vergangenen Jahren wird auch 2025 weiterhin für Komfort und Sicherheit auf den 630 km Gleisen des luxemburgischen Schienennetzes gesorgt. So werden etwa rund 38 km Gleise, mehr als 65.000 Schwellen und 62.000 Tonnen Schotter im Rahmen der Wartungsarbeiten erneuert. Hinzu kommen 30 Weichen, die ersetzt oder sogar neu eingebaut werden, davon etwa 20 auf der Strecke Luxemburg – Niederscheren/Sanem – Rodingen und Athus bzw. Longwy.

Die Arbeiten zur schrittweisen Erneuerung der Gleise zwischen Luxemburg und Kleinbettingen werden ebenfalls bis 2025 fortgesetzt.

Ebenfalls für 2025 sind Arbeiten zur Gewährleistung des einwandfreien Zustands der Nordstrecke (Luxemburg - Ettelbrück - Ulflingen - Gouvy) vorgesehen, wobei zwischen Walferdingen und Lintgen 5,5 km Gleise erneuert werden sollen.



Die Anpassung des Bahnhofs Luxemburg, um den Anschluss der NBS vorzubereiten





Auf der Strecke Luxemburg - Wasserbillig - Trier werden nicht weniger als 12,85 km Gleise komplett erneuert.

Sonstige für 2025 geplante Arbeiten

Zusätzlich zu den bereits erwähnten Arbeiten stehen für 2025 noch folgende Projekte auf der Roadmap der CFL.

1. Entfernung von Bahnübergängen

PN59 in Milbech/Contern - Beginn der Arbeiten: 2024; Ende der Arbeiten: 2026

PN13 in Dommeldingen - Beginn der Arbeiten: 1. Halbjahr 2025; Ende der Arbeiten: 1. Halbjahr 2027). Ab dem 7. Juni 2025 wird der PN13 komplett für den Verkehr gesperrt; der Straßenverkehr wird über die Rue Auguste Laval umgeleitet.

2. Eröffnung von 3 Auffangparkplätzen

Text: Josy Bourgraff
Fotos: CFL

Durch die oben genannten Arbeiten kommt es 2025 zu folgenden Streckensperrungen

- Luxemburg-Stadt - Bettemburg vom 5. bis zum 21. April sowie vom 12. bis zum 14. September
- Luxemburg-Stadt - Rodingen via Niederkerschen/Sanem bzw. Luxemburg-Stadt - Athus/Longwy vom 24. März bis zum 4. April
- Luxemburg-Stadt - Kleinbettlingen - Arlon vom 5. bis zum 21. April sowie vom 24. Mai bis zum 1. Juni
- Luxemburg-Stadt - Ettelbrück - Diekirch vom 19. Juli bis zum 10. August
- Luxemburg-Stadt - Mersch vom 1. November bis zum 9. November
- Luxemburg-Stadt - Oetringen vom 24. Mai bis zum 1. Juni
- Luxemburg-Stadt - Trier vom 23. August bis zum 14. September

1. Ulfigen: 388 Parkplätze (Eröffnung - erstes Halbjahr 2025)

2. Wecker: 166 Parkplätze (Eröffnung - zweites Halbjahr 2025)

3. Colmar-Berg: 237 Parkplätze



Rapport de l'entrevue avec le Chef local du 11. février 2025

Questions des délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Information du Responsable

La nouvelle procédure de départ sera désignée sous le nom H00.

Ce changement est prévu pour être mis en place au cours de la période mars-avril.

1. Stationnement à la gare satellite d'Ettelbruck

Serait-il possible de mettre en place des cartes pour les voitures privées des agents afin d'éviter les abus de stationnement sur les places réservées ?

Les places de parking provisoires situées à proximité de la gare d'Ettelbruck sont exclusivement réservées aux agents affectés à cette gare. En cas d'utilisation de ces places par des personnes non autorisées (c'est-à-dire ne relevant pas de la gare d'Ettelbruck), le service interviendra pour faire respecter cette règle.

2. Uniformes et équipements de travail

Peut-on vérifier si le stock d'uniformes inclut des lacets de rechange pour les chaussures de travail ?
Y a-t-il des informations sur les nouveaux modèles de chaussures de travail ?

Les nouveaux modèles de chaussures initialement sélectionnés ne répondent pas aux exigences attendues. Par conséquent, de nouveaux modèles ont été commandés et sont actuellement en cours de livraison. Ces modèles feront l'objet de tests approfondis afin de s'assurer de leur conformité aux besoins.

En attendant la disponibilité des nouveaux modèles, le modèle actuel reste en usage. Les nouveaux modèles devraient être introduits avec la commande 2026, sous réserve d'un résultat positif de la phase de test en cours. Les collaborateurs de l'équipe en charge des uniformes font de leur mieux.

3. Formations continues belges

Les agents concernés n'ont pas reçu d'invitation officielle avec les détails de la formation, les seules informations étant disponibles sur Railtab. Est-il possible d'améliorer la communication sur ces formations ?

Les agents sont invités et informés par Railopt via un avis personnel directement dans l'outil. Cet avis contiendra toutes les informations nécessaires pour les agents. Ainsi, cela évite le double tra-

vail pour les personnes chargés de l'organisation

4. Rénovation des salles de pause

Quelles sont les prévisions et le calendrier concernant la rénovation des salles de pause ?

Les rénovations initialement prévues ont dû être revues en raison des devis excessivement élevés. Après analyse, il a été décidé de maintenir le mur actuel dans la salle de pause, sans modifications. En revanche, la salle « Ruheraum » fera l'objet d'une rénovation complète, conformément aux besoins identifiés.

5. Embauche de personnel germanophone

Est-il prévu d'embaucher des personnes germanophones ?

Suite aux difficultés rencontrées par certaines grandes entreprises proches de la frontière, cela pourrait représenter une opportunité de recrutement. Cette possibilité est-elle envisagée ?

Le recrutement de candidats germanophones présente plusieurs défis. Tout d'abord, la maîtrise du français est essentielle, car l'ensemble des cours et des formations sont dispensés en français. La traduction ou l'adaptation de ces contenus en allemand n'est pas envisageable à court terme, car cela n'est pas prévu par notre réglementation interne et nécessiterait des ressources importantes.

6. Roulement des agents à temps partiel

Le roulement des agents travaillant à temps partiel sera-t-il modifié ?

Actuellement, certains jours comme le jeudi sont particulièrement compliqués et entraînent souvent une pénurie accrue d'agents. Une solution est-elle envisagée pour ces jours spécifiques ?

Il a été constaté que les roulements actuels des agents travaillant à temps partiel ne correspondent pas entièrement à ceux initialement prévus. Cette situation a été soulevée et fait l'objet d'une attention particulière.

Le bureau des roulements, actuellement très sollicité, déploie tous les efforts nécessaires pour garantir le bon fonctionnement des tours de toute la population. Les ajustements sont effectués manuellement, cas par cas, afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque agent. L'équipe travaille avec diligence pour apporter les modifications requises dans les meilleurs délais.

Section AV activités voyageurs

Délégués titulaires



Dionisio Battista

Jérôme Trausch

Délégués suppléants



Nick Weyland

Eldin Durakovic

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 20 décembre 2024

Section DC délégation centrale

En date du 20 décembre 2024, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 6e et dernière réunion de l'année 2024.

La direction des CFL fut représentée par Madame Constance Thill ainsi que par Messieurs Yves Baden et Gilles Schroeder. Madame Françoise Nilles assura la fonction de secrétaire. M. Ralph Elsen, Chef du Service Exploitation Infrastructure, avait également participé à la réunion pour aborder les points 5 et 6, traités en premier.

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

1. Sécurité et santé au travail.

Comme décidé lors de la réunion périodique de la Délégation Centrale du personnel du 25 octobre 2024, dorénavant les réunions de la Délégation Centrale du Personnel débiteront par :

- Un retour succinct sur les chiffres des accidents de travail.
- Un retour succinct sur les agressions physiques et verbales.

Ces retours seront présentés par la déléguée à la sécurité.

Les différentes statistiques ont été présentées par la déléguée à la sécurité, dont notamment :

- • Les accidents de travail
- • Les accidents de trajet
- • La sécurité dans les transports publics

En ce qui concerne le nombre d'accidents du travail, celui-ci est resté relativement stable par rapport aux années précédentes. Quant au nombre d'accidents de trajet, ce dernier est en baisse en comparaison à 2023.

Le nombre d'agressions verbales reste très élevé. Le nombre d'agressions physiques est en hausse (36 en 2022, 25 en 2023, 54 en 2024). Cela est principalement dû aux crachats (9 cas en 2022, 5 cas en 2023, 23 cas en 2024).

2. Avancement du projet regardant la création d'une offre de crèche

Les délégués du personnel souhaitent être informés de l'avancement du projet de partenariat entre les CFL et une organisation proposant un service de garde d'enfants élargi en termes d'horaires de disponibilité.

Les CFL ont signé une collaboration avec « KidsCare », crèches et foyers de jour de la société « Babilou Family ». Dans ce cadre, la Direction Ressources Humaines et Organisation des CFL fournira une assistance administrative, aidant les parents avec l'inscription et d'autres formalités.

Dans un premier temps, les CFL vont procéder à un recensement afin de déterminer les besoins exacts des collaborateurs et collaboratrices des CFL. De ce fait, un sondage sera lancé en janvier 2025, invitant tous les collaborateurs et collaboratrices intéressé(e)s à y participer pour collecter les informations, dont notamment le nombre de places nécessaires et la localisation géographique des besoins en garderie.

Un des grands avantages de la structure choisie sont les horaires d'ouverture. Il reste à dire qu'il n'y aura pas de tarifs préférentiels pour les agents CFL.

3. Mise en application des roulements pour temps partiel aux Services AV, BU et TM

Les délégués du personnel désirent être renseignés sur la mise en application des roulements pour temps partiel dans les différents services. Combien de temps partiel ont été attribués dans les différents services ? Comment les adaptations des temps partiel existants se sont-elles passées ?

Avec le changement d'horaire 2024/2025, le Service AV vient de mettre en application des roulements pour les ± 60 PAT travaillant à temps partiel. Auparavant, des entretiens ont été menés avec les agents concernés pour trouver une solution appropriée qui répond aux besoins de chaque agent.

Chez le service BU, dix CR travaillent à temps partiel. Les plans élaborés ont été globalement acceptés par les agents concernés.

Dans le service TM, 25 CEM travaillent à temps partiel. Les roulements élaborés ont été globalement acceptés par la majorité des CEM concernés. Pour quelques-uns, des solutions transitoires ont été trouvées.

4. Suppressions de repos hebdomadaires au Service AV

L'avis favorable de la Délégation Centrale du Personnel du juillet 2024 et couvrant la période du juillet au décembre 2024 regardant la suppression d'office de repos hebdomadaire prend fin et les délégués désirent être informés sur la situation des effectifs du personnel PAT et si la mesure exceptionnelle devrait être prolongée.

Le Service AV a envoyé en date du 18 décembre une lettre au président de la DC pour demander le prolongement de cette mesure. Dans le but de maintenir la qualité et la fiabilité du service aux clients des CFL, le président de la DC a répondu favorablement à cette demande. La prolongation a été datée jusqu'au 31 mai 2025.

5. Service EI - Projet safety/controller

Les délégués du personnel désirent prendre connaissance du projet safety/controller introduit sur les postes directeurs de Pétange, Kleinbettingen et Wasserbillig.

Le Chef du Service EI, M. Ralph Elsen, a fait une présentation sur le sujet.

Problématiques de l'ancien système

- Provoquer un sentiment de stress
- Manque de concentration
- Fautes dans les procédures d'exploitation

Résultat de la division des tâches

- Efficacité de travail
- Permettre aux nouveaux embauchés de s'adapter plus facilement dans le métier
- Augmenter le bien-être - en situation régulière et dégradée

Mise en service

- PD Pétange - 15.12.2019 (1 SC et 2 TC)
- PD Esch/Alzette, Kleinbettingen et Wasserbillig - 18.10.21 (1 Sc et 1 TC)
- PD Ettelbruck - 10.09.2024 (2 SC et 1 TC)

Au courant du mois de décembre 2022, un sondage a été fait chez les collaborateurs concernés. Le sondage a été envoyé via Forms à 60 agents, dont 1/3 a répondu. Beaucoup de commentaires ont ciblé sur le fait que le SC/TC ne pourrait plus s'entraider. Mais dans le système de circonscriptions, ceci n'était pas

prévu dans la réglementation. Comme conclusion, des adaptations de la consigne locale ont été faites pour permettre au TC d'établir des parcours en situation normale vers des voies non électrifiées (Exemple : desserte embranchement particulier Shell).

Future :

- 2025 : Analyse des PD Luxembourg et Bettembourg pour introduire ce système
- À partir de 2026, le SC pourra effectuer un examen de promotion en filière « EX ».

6. Mise en place des nouveaux tableaux de service au CSS et funiculaire

Les délégués du personnel désirent prendre connaissance des nouveaux tableaux de service en vue d'une mise en application pour le 1er janvier 2025. Un bilan concernant la mise en application est demandé pour la fin avril 2025.

Les roulements du CSS et du funiculaire seront transmis ultérieurement.

Au sujet de l'introduction de nouveaux roulements pour les agents travaillant à l'heure actuelle sous le régime « galop », il a été rappelé pourquoi il est devenu impératif de procéder à ce changement.

La suppression du régime « galop » est due, premièrement, au fait qu'ils sont considérés comme malsains par la médecine du travail, mais surtout au fait que, selon le Code du travail, la pause entre deux postes doit être d'au moins 13 heures, ce qui a été aussi contesté par l'ITM.

En conséquence, en 2024, le service RH a organisé des réunions avec les différents services impliqués, sans pour autant que les syndicats n'y participent. Lors de ces réunions, le service RH a fait savoir que les conditions suivantes devaient être respectées lors de l'établissement de nouveaux roulements :

- Durée moyenne/semaine \geq 36,8 heures
- max. 2 transitions par période de 5 semaines
- 2 repos doubles doivent tomber sur un weekend
- Tours de service de 8 heures

Pour les CFL, il était essentiel que les critères soient les mêmes pour tous les services. En outre, il serait maintenant trop tard pour revoir les critères.



Section DC délégation centrale

Les CFL souhaitent éventuellement organiser une réunion d'information afin de donner aux agents concernés des explications sur le pourquoi et le comment de ces changements importants.

Le président de la Délégation Centrale rencontrera au courant du mois de janvier les délégués du Service EI et des agents des postes d'aiguillages dans le but de faire le point sur ce sujet et d'élaborer des roulements « alternatifs ».

7. Culture juste

Les délégués du personnel souhaitent engager une discussion concernant une éventuelle modification de l'Ordre Général N° 10.

Les CFL sont conscients que l'OG 10 doit être affiné. Notre syndicat estime aussi que la matrice de gravité doit être révisée.

En 2024, le service RH a organisé, entre autres, des formations sur l'OG 10 pour les dirigeants et les collaborateurs visant à une meilleure compréhension du règlement.

Un sondage a également été entamé durant T3/2024 auprès des collaborateurs qui ont eu un entretien OG 10. Il est prévu de poursuivre cette enquête à l'avenir.

DuPont de Nemours a par ailleurs analysé le processus de l'OG 10, et il s'est avéré qu'il y a un besoin d'agir en ce qui concerne les délais.

8. Absences pour cause de maladie

Les délégués du personnel demandent un retour sur le point du conseil d'administration du 25 novembre 2024 : les absences pour cause de maladie - analyse et possibilité d'actions.

Monsieur le directeur RH a présenté l'analyse sur l'absentéisme maladie, laquelle a été montrée aux membres du Conseil d'Administration des CFL lors de la réunion du 25 novembre 2024.

De 2019 à 2024, le taux d'absentéisme de la maison mère a augmenté de 1,92 % (de 4,43 % → 6,35 %).

Afin de trouver les causes possibles de cette évolution, le Service RH a analysé plus en détail les taux d'absentéisme. Les analyses ont été effectuées séparément entre courte durée et longue durée, et d'après différents critères démographiques.

Le premier constat est que le taux d'absence pour cures thérapeutiques est resté stable depuis 2021 et que l'impact sur le taux total est faible (0,21 %). Un 2ième constat est que les absences de courte durée représentent la majorité des absences (89 % des oc-

currences). En particulier, les absences de courte durée sont relativement élevées pour les catégories de personnel « Accompagnateur de trains » et « Chauffeur de Bus ».

Chez les PAT, le manque de personnel et le refus de congé de court terme qui en résulte est un des éléments expliquant ce taux élevé.

Sachant qu'il n'y a pas de pénurie de personnel chez les CR, le service RH ne possède pas d'explication pourquoi le taux d'absentéisme de courte durée est si élevé pour cette catégorie de personnel.

Selon nos explications, une des raisons éventuelles pourquoi le taux est relativement haut chez le personnel « Chauffeur de Bus » pourrait être le fait que, suite à l'introduction des « Chablons » en remplacement des tableaux de service, le contrôle du service réellement presté par un CR est pratiquement impossible.

Il n'est pas rare que des CR restent assis pendant huit heures dans la salle de séjour sans effectuer le moindre service ce jour-là. Malgré cela, les demandes de congé à court terme ne sont pas accordées, et ce, malgré le fait qu'il y ait suffisamment de personnel disponible pour assurer le service.

Une analyse approfondie de la situation pour les autres catégories de personnel doit encore être réalisée par le service RH. Les résultats et les conclusions seront présentés et analysés lors d'une réunion du Comité de suivi Règlementation RH.

9. BTS BAC+2

Les délégués souhaitent être informés sur la création de fiches poste définies sur le niveau BTS, BAC+2.

- Est-ce qu'il y a déjà eu des demandes de modification/création de telles fiches de poste ?
- Dans l'hypothèse d'une réponse négative, est-ce que la création de tels postes est envisagée ?

À l'heure actuelle, le diplôme BTS figure sur 16 fiches de poste. Le service RH compte bien aborder le sujet en 2025. Ainsi, le service RH va contacter les différents services pour déterminer si le diplôme de BTS constitue une plus-value pour les postes et, le cas échéant, pour modifier les fiches de poste en ce sens afin que ces agents puissent bénéficier d'une prime pour valoriser le diplôme de BTS.

10. Appareils informatiques : Possibilité de racheter son propre matériel en fin de cycle

La Délégation Centrale du Personnel demande qu'une

Délégués titulaires



Patrick Vansteenkiste



Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Adriano Martins Da Silva

OGB·L

FNCTTFEL Landesverband

EISENBAHNEN

Section DC

délégation centrale

possibilité soit créée permettant aux agents de racheter leur propre matériel informatique en fin de cycle.

De nombreux agents, qui entretiennent leur équipement avec soin, expriment leur mécontentement face à une situation récurrente : bien que leur demande d'achat de matériel soit souvent acceptée, le matériel livré est fréquemment en mauvais état et ne correspond pas à l'état dans lequel le matériel initial a été restitué.

Les différents appareils (ordinateur portable, tablette ou smartphone) sont récupérés par le Service IN à la fin de leur cycle de vie. Toutefois, la revente ne fait pas partie des tâches récurrentes du service IN et actuellement, aucun agent n'est prévu pour vider et nettoyer régulièrement les appareils récupérés. Ce travail n'est effectué que sporadiquement lorsqu'un agent a le temps de le faire. Néanmoins, comme le vidage et le nettoyage sont obligatoires avant la revente d'un appareil, un agent ne peut pas racheter directement son ancien appareil.

En règle générale, le service IN met en vente quelque 300 à 600 appareils récupérés par an.

11. Modification de l'ordre général N° 8 concernant les points pour l'attribution d'effets d'uniforme

Les délégués du personnel sollicitent une révision de l'article 4 dudit Ordre Général.

En effet, la possibilité de fournir des articles d'uniforme a été élargie afin d'inclure des équipements spécifiques pour les saisons hivernale et estivale, une initiative unanimement appréciée par le personnel concerné.

Cependant, le nombre de points attribués s'avère insuffisant face à l'augmentation des articles d'uniforme disponibles. Les délégués demandent donc soit une modification de la valeur en points des articles, soit une augmentation du nombre total de points attribués par an et par agent.

Le bien-fondé de cette demande a été reconnu par la Direction Générale. Une analyse sera menée afin de trouver une solution satisfaisante, valide pour tous les services concernés.

Vos délégué(e)s du personnel
de la Délégation Centrale

Patrick Vansteenkiste / Georges Melchers
Gaby Birtz / Josy Bourgraff
Adriano Martins Da Silva / Dionisio Battista
Manuel Thiry / Jérôme Trausch
Christian Federspil / André Marques De Paiva

Délégués suppléants



Dionisio Battista



Manuel Thiry



Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques De
Paiva

Ofschafe vun de Galoppptier

Gemeinsam
Infoversammlung OGBL &
Syprolux - 24.01.2025

No den éischten Infoversammlungen vun den zwou Gewerkschaften, déi den 10 Januar waren, an no Sitzung vum „Comité de Suivi réglementation RH“ vum 17. Januar, huet Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband zesumme mam Syprolux de 24. Januar eng zweet Infoversammlung organiséiert. Ganz erfreeslech war Tatsaach dass niement de Mataarbechter aus dem EI och vill Vertrieeder vum TM (BLZ an CM24) an aus dem Bus (CEB) präsent waren déi jo och vun deser Moosnam betraff sinn.

Am Kader vun dëser zweeter Infoversammlung si Kollegen iwwer den aktuelle Stand vum Dossier a Bild gesat ginn. Léit krute Resultater vun den zwou Ëmfroen déi béi de Mataarbechter aus dem EI an aus dem TM präsentéiert. Des Weideren ass de Roulement gewise ginn, de mir no der Sitzung vum „Comité de Suivi réglementation RH“ vum 17. Januar geschéckt kruten an den der Fuerderung 6-8-10 Rechnung dréit.

Béi der uschléissender fréier Aussprooch, krute mir vun de Mataarbechter aus dem TM an aus dem Bus mat op de Wee, dass Sie éischter fir eng Léisung op 6-9-9 wäeren. Bei denen zwéi Servicer besteet kee Besoin fir eng Dauer vun der Nuetschicht vun 10 Stonne well sie jo keng Chantier ze geréieren hunn.

Mir wäerten dëst Uleies de Responsablen vum RH matdeelen.



Département des Filiales

Un nouveau départ pour les salariés des filiales CFL et des entreprises privées du transport sur rail : le département des filiales de l'OGBL Syndicat des Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband entre en action !

Ce jeudi 13 février marque une étape clé pour le syndicat professionnel des transports sur rail : le tout nouveau département des filiales s'est réuni pour la première fois depuis sa création. Cette rencontre symbolise le début d'un travail syndical coordonné dédié aux salariés des filiales CFL et des entreprises de transport ferroviaire.

Rappelons que lors de la réorganisation du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL, il avait été décidé de structurer le travail syndical en deux départements distincts : « CFL » et « Filiales », l'objectif étant de mieux répondre aux défis du terrain, qu'il s'agisse de négociations collectives, conditions de travail, échanges d'informations ou bonnes pratiques, tout en assurant une étroite collaboration avec le Comité Exécutif et la Direction syndicale.

Lors de cette première rencontre, Julien Boulanger, Président de la délégation du personnel chez Sibelit et membre de la Direction syndicale, a été nommé Président du Département. Sylvie Lombardi, déléguée du personnel de CFL MultiModal, membre du Comité Exécutif et membre de la Chambre des salariés, assurera quant à elle le rôle de Secrétaire du Département. Outre les dossiers politiques à l'échelle nationale, cette première réunion a été l'occasion de faire un

état des lieux des négociations du secteur en cours ou à venir sur plusieurs conventions collectives de travail (CCT), notamment celles de CFL MultiModal, CFL Cargo-CFL Technics et Luxtram. Les participants ont également analysé l'évolution des membres OGBL au sein de leurs entreprises et échangé sur les futures actions syndicales à mener pour mobiliser davantage les salariés sur le terrain. Par ailleurs, les résultats de l'enquête sur le bien-être au travail, à laquelle 60 % du personnel de Luxtram a répondu, ont été présentés, apportant des recommandations clés qui répondraient aux attentes des salariés.

Sous la responsabilité de Manon Meiresonne, Secrétaire centrale de l'OGBL, le Département des filiales se réunira six fois par an. L'ambition de cette nouvelle structure est claire : assurer une coordination efficace des délégations du personnel et défendre les droits de tous les salariés sous contrat privé travaillant dans les filiales du groupe CFL (CFL MultiModal, CFL Cargo, CFL Technics, CFL Site Services, CFL Terminal, CFL Logistics, CFL Immo, CFL Mobility, etc.) ainsi que dans les entreprises du transport ferroviaire (Luxtram, Sibelit, Lorry-rail, etc.).

Avec cette nouvelle structure, l'OGBL confirme son engagement à accompagner et défendre les travailleurs du secteur des transports sur rail face aux enjeux de demain.

Manon Meiresonne
Secrétaire centrale

Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband



Julien Boulanger
Président du Département



Sylvie Lombardi
Secrétaire du Département



Assemblée du personnel chez Luxtram

Présentation de l'enquête bien-être et discussions autour de la Convention Collective

En ce début d'année, l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel est intervenu lors de l'assemblée du personnel de Luxtram afin de présenter les résultats de l'enquête bien-être que l'OGBL avait organisée en novembre dernier en collaboration avec les délégués.

Le syndicat a aussi profité de cette occasion pour ouvrir la discussion sur les prochaines négociations de la convention collective qui débiteront d'ici quelques mois.

Une proposition de demandes sur base de l'enquête bien-être et du retour du terrain a été présentée par la délégation du personnel.

Nous avons eu des échanges constructifs avec le personnel sur leurs attentes importantes. Dans un climat de dialogue social constructif, l'OGBL mettra tout en œuvre pour défendre au mieux les intérêts de tous les collègues de la société de transport en pleine croissance. »

Manon Meiresonne
Secrétaire centrale



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
Départ:	15h00
Vestiaires:	Reckange/Mess Hall Sportif de Reckange/Mess
Inscriptions	<ul style="list-style-type: none"> ▶ de préférence à l'avance : ☎ 2489-5884 ou 691.48.42.65 (Scheer Luc) Ou: scheluc33@gmail.com Ou: au Départ à partir de 14.00 hrs
Participants	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Agents CFL et leurs membres de familles ▶ Coureurs corporatifs et loisirs
Frais d'inscription	: 8,- €
Distances:	Sén. masc. : 8.920m (4 tours) Sén. fém. : 6.690m (3 tours)
Remarque:	Seulement les agents CFL peuvent devenir champion(ne) de Cross.
Remise des prix:	Vers 16.30 hrs - Hall Sportif de Reckange/Mess

L'organisateur décline toute responsabilité en cas de vol et d'accident



CFL Indoor Fußballmeisterschaft 2025

FC Ateliers Luxemburg neuer CFL-Meister!

Am 26. Januar veranstaltete der FC Eisbunn 97 die Indoor-Fußballmeisterschaft der CFL in Weiler zum Turm. An der Meisterschaft nahmen acht Mannschaften teil.

Die acht teilnehmenden Mannschaften wurden in zwei Gruppen eingeteilt.

Die Gruppe 1 war dabei sehr ausgeglichen, nicht weniger als vier Spiele endeten mit einem Unentschieden. Am Ende belegte der FC Garage den ersten Platz und dies durch einen 1:0 Sieg gegen den Gruppenzweiten Gare Bettemburg. Die Mannschaft Service PI - II belegte den dritten Platz vor dem FC Zwickau.

Weniger spannend waren die Spiele in der Gruppe 2. Hier gewann die Mannschaft des FC Ateliers Luxemburg seine drei Vorrundenspiele und sicherte sich somit Platz 1. Der FC Fahrpersonal 58 sicherte sich durch zwei 1:0-Siege gegen die Mannschaft Service RH und gegen den FC Rodange den zweiten Platz in der Gruppe. Den dritten Platz belegte die Mannschaft Service RH durch ihren 1:0-Sieg gegen den FC Rodange.

Anschließend wurden die Platzierungsspiele ausgetragen, wobei die beiden Gruppenersten um die Plätze 1 und 2, die beiden Gruppenzweiten um die Plätze 3 und 4, die beiden Gruppendritten um die Plätze 5

und 6 und die beiden Gruppenvierten um die Plätze 7 und 8 spielten.

Im Spiel um Platz 7 setzte sich der FC Rodange klar mit 4:2 gegen den FC Zwickau durch. Den fünften Platz sicherte sich die Mannschaft Service PI - II, die ihrem Gegner Service RH keine Chance ließ und sich in einem torreichen Spiel mit 5:0 behaupten konnte.

Das Spiel um den dritten Platz wurde zwischen dem Vorjahresmeister Gare Bettemburg und dem FC Fahrpersonal 58 ausgetragen. Am Ende behielt die Mannschaft des FC Fahrpersonal 58 mit einem knappen 1:0-Sieg die Oberhand.

Im Finale traf der FC Ateliers Luxemburg auf den Vorjahreszweiten FC Garage. In einem spannenden Spiel war es der FC Ateliers Luxemburg, der zweimal in Führung gehen konnte. Dem FC Garage gelang es jedoch, zweimal den Ausgleich zu erzielen. In der Schlussphase des Spiels schaffte es dann aber der FC Ateliers Luxemburg, das viel umjubelte dritte Tor zu erzielen. Trotz einiger guter Torchancen konnte der FC Garage nicht mehr den Ausgleich erzielen.

Letztlich gewann mit dem FC Ateliers Luxemburg die spielstärkste Mannschaft an diesem Tag.



5.



7.

	Gruppe 1	TORE	PUNKTE	RANG
C	FC Garage	4 : 3	5	1
A	Gare Bettemburg	2 : 1	4	2
D	Service PI - II	2 : 2	3	3
B	FC Zwickau	1 : 3	2	4

	Gruppe 2	TORE	PUNKTE	RANG
E	FC Ateliers Luxemburg	9 : 5	9	1
H	FC Fahrpersonal 58	3 : 2	6	2
F	Service RH	4 : 5	3	3
G	FC Rodange	1 : 5	0	4

Beggnungen

A	Gare Bettemburg	B	FC Zwickau
E	FC Ateliers Luxemburg	F	Service RH
C	FC Garage	D	Service PI - II
G	FC Rodange	H	FC Fahrpersonal 58
A	Gare Bettemburg	C	FC Garage
E	FC Ateliers Luxemburg	G	FC Rodange
B	FC Zwickau	D	Service PI - II
F	Service RH	H	FC Fahrpersonal 58
A	Gare Bettemburg	D	Service PI - II
E	FC Ateliers Luxemburg	H	FC Fahrpersonal 58
B	FC Zwickau	C	FC Garage

Endklassement

- 1 FC Ateliers Luxemburg
- 2 FC Garage
- 3 FC Fahrpersonal 58
- 4 Gare Bettemburg
- 5 Service PI - II
- 6 Service RH
- 7 FC Rodange
- 8 FC Zwickau



Ergebnisse	Plätze				
2 - 0	7 - 8	FC Zwickau	-	FC Rodange	2 - 4
4 - 3	5 - 6	Service PI	-	Service RH	5 - 0
2 - 2	3 - 4	Gare Bettemburg	-	FC Fahrpersonal 58	0 - 1
0 - 1	1 - 2	FC Garage	-	FC Ateliers Luxemburg	2 - 3
0 - 1					
3 - 1					
0 - 0					
0 - 1					
0 - 0					
2 - 1					
1 - 1					

Impressionen (107)

Unterwegs in Liechtenstein

Gleise und Stationen ohne Bahngesellschaft

Das winzige Fürstentum Liechtenstein ist nicht gerade bei Touristen beliebtes Reiseziel. Ein möglicher Grund, warum es nicht viele Besucher nach Liechtenstein verschlägt, könnte die Anreise sein. Das Land hat keinen eigenen Flughafen und die Hauptstadt Vaduz ist nur schwer erreichbar. Eine Anreise mit dem Zug ist zwar möglich, allerdings mit einigem Umsteigen verbunden. Liechtenstein hat keine eigene Eisenbahngesellschaft, verfügt jedoch über drei Haltestellen entlang der Transitstrecke von Feldkirch (Österreich) nach Buchs (Schweiz). Der Betrieb wird von den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) gewährleistet.

Nach der Schaffung eines liechtensteinischen Eisenbahn-Unterstützungsgesetzes (1868) einigten sich Österreich und Liechtenstein im Einvernehmen mit der Schweiz auf eine Streckenführung, welche am 24.10.1872 eröffnet wurde. Die 1926 elektrifizierte Bahn blieb seither unter österreichischer Bahnverwaltung.

Als Stationen gab es in Liechtenstein zunächst nur die später mehrfach erweiterten Bahnhöfe Schaan-Vaduz und Nendeln. Es folgten weitere Haltestellen in Schaanwald (1902) und vor Schaan (Hilti-Forst 2000). Die Eisenbahn trug mit zum Aufschwung von Gastgewerbe, Fremdenverkehr, Handel, Gewerbe und Industrie im späten 19. Jahrhundert bei. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts erfolgte sogar ein Aufenthalt bestimmter internationaler Züge auch in Schaan-Vaduz.

Ab Mitte des 20. Jahrhunderts verlor die Bahnlinie jedoch immer mehr an Bedeutung. So wurde 1986 der Bahnhof Schaan-Vaduz in eine unbesetzte Haltestelle umgewandelt, ebenso auch Schaanwald im Jahre 1988. Durch den Strukturwandel im Verkehrswesen wurde die Bahnlinie heute im Wesentlichen zu einer Transitlinie. Die drei liechtensteinischen Bahnstationen sind Nendeln, Forst Hilti (Schaan) und

1.



Die Bahnstrecke Feldkirch–Buchs ist die einzige Eisenbahnstrecke im Fürstentum Liechtenstein, welche das Land durchquert. Die Länge der Bahnstrecke beträgt 18,527 km, von denen 8,375 km auf österreichischem, 8,963 km auf liechtensteinischem und 1,189 km auf schweizerischem Staatsgebiet verlaufen; gemeinsamer Grenzbahnhof ist Buchs SG.

Die Infrastruktur ist Eigentum der ÖBB und der Bahnbetrieb wird von Konzessionen zwischen beiden tangierten Staaten geregelt. Der Bahnhof „Schaan-Vaduz“ der Hauptstadt Vaduz befindet sich nicht in der Stadt selbst, sondern im Nachbarort Schaan.

In den späten 1850er Jahren reifte ein Projekt für den Bau einer Bahnlinie in Liechtenstein zwecks Anschlusses an das internationale Eisenbahnnetz.



Schaan-Vaduz. An ihnen halten nur Nahverkehrszüge mit eingeschränktem Nahverkehr.

Einst wurde jedoch noch eine weitere Haltestelle bedient. Die Haltestelle Schaanwald wurde am 15. Oktober 1902 nur für den Reiseverkehr in Betrieb genommen. Sie wurde in den 2010er-Jahren geschlossen und der Bahnsteig abgerissen. Das hölzerne Stationsgebäude von 1928 wurde unter Denkmalschutz gestellt.

Der Bahnhof Nendeln besteht seit der Streckeneröffnung und ist heute die einzige Betriebsstelle, wo Züge sich kreuzen können, sowie noch Güterverkehrsanlagen vorgehalten werden.

Neu errichtet wurde die Haltestelle Forst-Hilti gleich gegenüber dem imposanten Werk des weltweit bekannten liechtensteinischen Werkzeugherstellers für Bohr- und Abbruchtechnik Hilti AG.

Der Bahnhof Schaan-Vaduz war seit der Streckeneröffnung der bedeutendste Bahnhof im Fürstentum Liechtenstein und einst Halt für alle Schnellzüge. Heute dient er nur noch dem Regionalverkehr, und auf dem Vorplatz befindet sich die zentrale Haltestelle des Busverkehrs im Fürstentum Liechtenstein.

Text: Pierre Buchholz
Archiv Infotel / ÖBB

1. Schaanwald: Denkmalgeschützte hölzerne Bahnhofsbude
2. Nendeln: Personen- und Güterverkehr seit Anfangszeiten
3. Forst-Hilti: Haltestation der Bohrmeister im Wald
4. Schaan-Vaduz: Nahtstelle zwischen Zug und Bus



Aktueller Punktwert seit dem 1. Januar 2024

Indexstand: 944,43

Punktwerte

Kaderpersonal: 23,2752 €

Nicht pensionsberechtigte
Elemente: 22,1586 €

signal Ausgaben 2025

N°	Clôture rédaction	Parution
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 sept. 2025
5	lundi, 27 octobre 2025	mercredi, 5 novembre 2025
6	lundi, 08 décembre 2025	mercredi, 17 décembre 2025



Öffnungszeiten

Montag bis Freitag:

8.00 – 12.00 Uhr

13.00 – 16.00 Uhr

NOTE

à tous les Services

Dates VALEUR CREDIT des émoluments :

Mercredi le 26 février 2025

Jeu di le 27 mars 2025

Lundi le 28 avril 2025

Mardi le 27 mai 2025

Jeu di 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.

Le Chef du Service FI
G. SCHWINNINGER

In Memoriam

FLERES Joseph Nicolas	1940 - 2024	Vereenegung Péiteng
LIDZBARSKI Thaddäus	1965 - 2024	Vereenegung Ettelbréck
OBERWEIS-LANGERS Barbe (Pepi)	1946 - 2024	Vereenegung Beetebuerg
REDING-ZIESER Marguerite	1930 - 2024	Vereenegung Ettelbréck
BECKER Etienne	1948 - 2025	Vereenegung Beetebuerg
BREDIMUS Marie-Jeanne	1947 - 2025	Vereenegung Iechternach
BRILL-URHAUSEN Elise	1928 - 2025	Vereenegung Klierf-Kautebaach-Wolz
FELTEN-NIMAX Marthe	1933 - 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
OE Paul	1939 - 2025	Vereenegung Beetebuerg
SCHIEL-HENGEN Régine	1934 - 2025	Vereenegung Syrdall
SCHMIT-HENSMANS Marie Georgette „Mayi“	1938 - 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
THOMES René	1957 - 2025	Vereenegung Beetebuerg

Generalversammlungen

Datum	Vereenegung	Wou	Zäit
8. Mäerz 2025	Klengbetten/Mamer	Restaurant Bräileffel zu Klengbetten	16h00
28. Mäerz 2025	Esch-Uelzecht	Café-Rest. "beim Stadhaus" zu Schëffleng	18h00
30. Mäerz 2025	Ëlwen a Klierf-Kautebaach-Wolz	Café-Restaurant "A Péitesch" zu Eeselbuer	17h00
12. Abrëll 2025	Ettelbréck	Restaurant Neptwone zu Colmer-Bierg	18h30
26. Abrëll 2025	Péiteng	Rollénger Weieren	16h00
29. Abrëll 2025	Lëtzebuerg	Casino Syndical Bonnevoie	16h00

MODEL TRAIN LUXEMBOURG



les **01** et **02** Mars 2025
Centre Polyvalent, Gaston Stein'
JUNGLINSTER



Exposition internationale de modélisme ferroviaire
Entrée: 3,-€ / Entrée gratuite pour enfants et adolescents jusqu'à 17 ans.



Aktion

Aktion Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband

Jetzt Mitglied werden!

Werden Sie jetzt Mitglied und zahlen Sie
im ersten Jahr nur 15 € im Monat !

Wenn Sie noch kein Mitglied sind und jetzt zum ermäßigten Beitrag von 15 € pro Monat anstatt 22 € für CFL-Bedienstete und Vollzeitbeschäftigte beitreten möchten, schreiben Sie sich auf hello.ogbl.lu ein.

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

Ab sofort gültig - Nutzen Sie die Gelegenheit



 Devenir membre - Scan me!