

N°4

Mittwoch, 24. SEPTEMBER

105. Jahrgang

nächste Nummer

5. November 2025

signal

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

Neue Kollektivverträge bei CFL Multimodal und Lorry Rail

S. 42-45

Editorial*Niemals aufgeben!***S.3-5****Aktuelles***Comité de pilotage sécurité dans les transports publics***S.6-7***Labor Day***S.8***Abrüstung***S.9***4-Länder Treffen der Vorsitzenden der Gewerkschaften***S.10-11***Besichtigung des Gleisumbauzugs RUS 1000 S***S.12-15****Kommentar***Warum Armut und Ungleichheiten zunehmen?***S.16-17****Eisenbahnen***Travail posté***S.18-19***4-Lännertreffen vun de Fraen aus de Gewerkschaften am Schinneverkéier***S.20-21***Rapports de réunions***S.22-39***Besichtigung des Bahnhofs Weststeiermark***S.40-41****Filialen***Convention collective CFL multimodal***S.42-44***Convention collective Lorry Rail***S.45****Sport***ASCFL Athlétisme Luxembourg***S.46-47***Klub- und CFL Golf-Meisterschaft 2025***S.48-49***CFL Outdoor Fußballmeisterschaft 2025***S.50-51***Veteranenschießen in der Tschechischen Republik***S.52***Saison 2024/2025 Betriebsfussball***S.53****Reisen***Die Pensionierten auf Kreuzfahrt***S.54-55****Impressionen***Am Anfang war der Spurnagelhunt***S.56-57****Infos****S.58-60**

signal
Organ des FNCTTFEL-Landesverbandes des OGBL

Herausgeber:

Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband
63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg
Tél.: 54 05 45 - 734
<https://syndikat-eisebunnen.lu/de/>

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

Wir werden den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen!



Georges Melchers
Präsident
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Die Protestaktion vom 11. Juni 2025 war ein voller Erfolg, ein starkes Zeichen unseres gemeinsamen Engagements. Eure zahlreiche Teilnahme am Protest Piquet hat die Unzufriedenheit klar zum Ausdruck gebracht. An dieser Stelle möchte ich nochmals die Gelegenheit nutzen, euch allen zu danken, die an der Protestaktion teilgenommen haben. Unser Dank gilt auch denen, die an dem Tag die Stellung gehalten haben, um die täglichen Abläufe zu gewährleisten.

Eure Unterstützung und euer Einsatz sind für den Erfolg und die Durchführung der Aktion entscheidend gewesen.

Die Aktion war ein wichtiger Schritt, unseren Unmut zu zeigen.

Wir stehen jedoch am Anfang unserer Arbeit.

Jetzt gilt es, dranzubleiben, um unsere Ziele zu erreichen.

Während der Sitzung der Zentraldelegation vom 27. Juni 2025 wurde das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL aufgefordert, zu verschiedenen Punkten der Absichtserklärung (Memorandum of understanding) Stellung zu beziehen, die Anfang Juni zwischen der CFL-Direktion und der Gewerkschaft Syprolux vereinbart wurde.

Über die von der Direktion gewählte Vorgehensweise hinaus, nämlich die Veröffentlichung der Erklärung per E-Mail an alle Mitarbeiter und das nur fünf Tage vor der von unserer Gewerkschaft angekündigten Protestmahnung, sowie am Tag der Protestaktion per Pressemitteilung, weisen wir den Verweis, auf eine Umsetzung gemäß den Artikeln 20.2, 23 und 24 der Satzung, entschieden zurück.

Ein solches Vorgehen ist bislang nicht üblich gewesen.

Traditionell wurden derartige Themen zunächst innerhalb der Zentraldelegation erörtert, die anschließend ihre Stellungnahme dazu abgab.

Die gewählte Kommunikationsform und die Veröffentlichung der Absichtserklärung kurz vor der Protestaktion wurden als Versuch gewertet, die Wirkung der Aktion zu untergraben, ohne vorherige

Abstimmung im zuständigen Gremium.

Aus unserer Sicht steht dieses Vorgehen im Widerspruch zu dem sozialen Dialog, den die Direktion als wesentlich für eine konstruktive Zusammenarbeit hervorhebt.

Der genannten Aufforderung sind wir selbstverständlich nachgekommen und haben das entsprechende Schreiben sowohl der Direktion als auch der zuständigen Ministerin, fristgerecht zukommen lassen.

Die Punkte beinhalten:

- Schichtarbeit (Galop Tour)
- die Einführung eines Betriebsbonus (prime opérationnelle)
- IG15 Bereitschaftsdienst (Astreinte imposée à certaines catégories d'agents)
- Die Karriereentwicklung

Dabei war und bleibt unser zentrales Anliegen: die Interessen der Belegschaft zu vertreten, nicht die Positionen der Direktion gegenüber den Beschäftigten zu rechtfertigen.

Diese Position spiegelt sich in unserem Schreiben wider.

Der vollständige Inhalt des Schreibens ist in unserer aktuellen Ausgabe dokumentiert.

Ich möchte an dieser Stelle kurz auf einige Punkte eingehen, die uns besonders am Herzen liegen.

Die sogenannte operationelle Prämie (prime opérationnelle) soll nach aktuellem Stand ausschließlich an ausgewählte Beschäftigte vergeben werden.

Diese selektive Verteilung führt zu einer spürbaren Ungleichbehandlung und verstärkt die Frustration innerhalb der Belegschaft erheblich.

Besonders deutlich zeigt sich die Enttäuschung in der Abteilung BU, wo viele Kolleginnen und Kollegen sich zu Recht fragen, nach welchen Kriterien diese Entscheidung getroffen wurde und warum ihr Engagement offenbar nicht gleichermaßen anerkannt wird.



Die Reform von 2015 hat die Einkommensstruktur nachhaltig verändert, mit negativen Folgen für viele Kolleginnen und Kollegen.

Insbesondere Beschäftigte der Laufbahn I müssen seitdem einen monatlichen Verlust von 40,18 Indexpunkten hinnehmen.

Die derzeit vorgesehene Prämie reicht nicht aus, den spürbaren finanziellen Rückgang auszugleichen.

Die Maßnahme bleibt hinter den Erwartungen der Beschäftigten zurück und wird dem tatsächlichen Bedarf nicht gerecht. Statt Entlastung zu schaffen, verstärkt sie das Gefühl der Ungleichbehandlung und Unsicherheit.

Wir fordern mit Nachdruck, dass alle Beschäftigten wieder die Möglichkeit erhalten, das Beförderungsexamen abzulegen, so wie es vor der Reform von 2015 möglich war.

Dieses Modell hat sich im öffentlichen Dienst seit Jahren als gerecht, transparent und erfolgreich erwiesen.

Es fördert nicht nur die individuelle Entwicklung, sondern stärkt auch die Motivation und Bindung an den Arbeitgeber.

Ein modernes Unternehmen braucht ein Aufstiegsmodell, das Motivation stärkt, Leistung anerkennt und Chancengleichheit sicherstellt.

Die Rückkehr zu einem offenen und zugänglichen Promotionssystem ist ein zentraler Schritt in diese Richtung.

Das Syndikat Eisenbahnen ist ebenfalls der Auffassung, dass bestimmte Berufsgruppen dringend aufgewertet werden müssen.

Die Anforderungen und erforderlichen Kompetenzen in diesen Tätigkeiten haben sich im Laufe der Zeit erheblich verändert, weshalb eine Neubewertung unumgänglich ist.

Folgende Berufsgruppen sind besonders betroffen:

- Zugbegleiter
- Rangierlokführer



- Lokführer
- Busfahrer
- Werkstätten-Personal
- Fahrdienstleiter
- Aufsichtsbeamte
- Wartungspersonal Leit-, Signal- und Sicherungstechnik
- Wartungspersonal Oberleitungen
- Wartungspersonal Gleisbau
- Administratives Personal

Ferner vertreten wir die Ansicht, dass auch die Anzahl der PARP-Stellen innerhalb des Betriebs einer gründlichen Neubewertung unterzogen werden sollte.



Eine interne Befragung ergab, dass 90 % der Beschäftigten, die von uns vorgeschlagene 6-9-9-Lösung, gegenüber der von der Direktion favorisierten 3x8-Lösung bevorzugen.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Direktion letztendlich auf die Belegschaft gehört und unserer Lösung zugestimmt hat.

Dennoch fordern wir, dass auch die Empfehlung der Arbeitsmedizinerin berücksichtigt wird. Die Anzahl aufeinanderfolgender identischer Schichten soll auf maximal drei begrenzt werden.

Diese Maßnahme ist aus unserer Sicht unerlässlich, um das physiologische Gleichgewicht der betroffenen Mitarbeiter zu wahren und gesundheitliche Belastungen zu vermeiden.

Der Bereitschaftsdienst bleibt ein zentrales Thema in unseren Verhandlungen und ein Punkt, der weiterhin für Unzufriedenheit sorgt. Aus unserer Sicht ist es unerlässlich, dass ausreichend gut qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, um die im Projekt vorgesehenen Arbeitsbedingungen zuverlässig zu erfüllen.

Gleichzeitig vertreten wir mit Nachdruck die Auffassung, dass Beschäftigte ab dem Alter von 50 Jahren das Recht haben müssen, selbst zu entscheiden, ob sie weiterhin Bereitschaftsdienst leisten möchten.

Die physische und psychische Belastung, die mit dieser Dienstform einhergeht, darf nicht ignoriert werden, insbesondere bei langjährig tätigen Kolleginnen und Kollegen.

Wir werden uns weiterhin mit Nachdruck dafür einsetzen, dass eine faire, gesundheitsverträgliche und freiwillige Lösung gefunden wird, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird.

Doch wie geht es jetzt weiter?

Kurz nach Übermittlung unseres Schreibens erhielten wir eine Antwort seitens des Ministeriums.

Für den 25. September 2025 ist eine Besprechung zwischen dem Syndikat Eisenbahnen und dem Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten vorgesehen.

Seitens der Direktion wurde uns der Erhalt des Schreibens ebenfalls bestätigt und kürzlich erhielten wir die Zusage, dass am 15. September ebenfalls mit der Direktion ein Treffen stattfinden wird.

Wir bleiben dran mit Klarheit, Dialogbereitschaft und dem festen Willen, eine gerechte Lösung zu erreichen. Wir streben eine gerechte Lösung für beide Seiten an.

Wir werden Sie selbstverständlich über die Ergebnisse der beider Unterredungen und alle sich daraus ergebenden weiteren Schritte auf dem Laufenden halten.



Georges Melchers
Präsident
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Comité de pilotage s transports publics

Le 24 juillet, une représentation des Syndicats chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband et SÖD de l'OGBL, composée de Georges Melchers, David Arlé, Jérôme Trausch, Dionisio Battista, Alain Bonifias et Yves Dondlinger, a participé au « Comité de pilotage sécurité dans les transports publics ».

En présence de Mme Yuriko Backes, ministre de la Mobilité et des Travaux publics, les sujets sécurité, incidents et agressions dans les transports publics ont notamment été abordés. Un autre sujet qui figuré sur l'ordre du jour fut la présentation du projet de loi relative à la sécurité, la sûreté, l'ordre et la vidéosurveillance dans les transports publics et modifiant la loi du 5 février 2021 sur les transports publics.

Statistiques sûreté – bilan 2024

De 2023 à 2024, les incidents signalés, tous modes confondus et tous types d'agressions confondus, ont augmenté de 15 %. Environ un tiers de ces incidents concernent des comportements inappropriés.

Dans le domaine du transport ferroviaire (trains/gares), le nombre d'incidents signalés a augmenté de 11,5 % pour atteindre un total de 2 741 incidents.

Il est préoccupant de constater que les agressions physiques contre le personnel des transports publics (en particulier les menaces, les crachats et les coups sans blessures) dans les trains, les gares, les bus et le tram ont augmenté. De même, le nombre d'agressions

contre des tierces personnes (insultes, crachats, menaces avec des objets, harcèlement moral et sexuel) dans les trains, les gares, les bus et le tram est également en hausse.

Cette augmentation constante s'explique notamment par la mise en place d'un nouveau système de signalement appelé CIS (Constat Incident Sûreté), qui permet au personnel de signaler plus facilement les incidents compromettant la sécurité des conductrices et conducteurs et des passagers. Cet outil est utilisé par la CFL depuis 2024.

Digitalisation CIS et cabines sécurisées dans les autobus RGTR

Concernant l'outil CIS, le ministère a organisé plusieurs réunions avec les entreprises du secteur des transports par bus dans le but de tirer parti de leur expérience, d'optimiser les processus existants et de faire en sorte que les outils soient plus faciles à utiliser. En vue de continuer à améliorer le système, une deuxième version est prévue pour 2026. Celle-ci intégrera certaines exigences qui ne peuvent pas être facilement mises en œuvre dans la version actuelle.

Au 1er juillet 2025, 44,4 % des autobus RGTR sont équipés de cabines de sécurité, soit 132 autobus supplémentaires en douze mois, ce qui représente une augmentation de 24,4 %. Chez les CFL, 58 des 83 autobus sont désormais équipés, soit 70 % de la flotte.

Présentation du projet loi 8335 relative à la sécurité, la sûreté, l'ordre et la vidéosurveillance dans les transports publics

Le projet de loi vise à renforcer la sécurité et la sûreté dans les transports publics en introduisant des mesures de vidéosurveillance, en améliorant le partage d'informations et en créant un cadre légal pour la collecte de données personnelles, tout en respectant le RGPD. L'objectif est de prévenir les infractions, de protéger les passagers et les biens, et de renforcer la présence policière dans les zones stratégiques.

Mesures retenues dans le projet de loi

Étant donné la corrélation entre la qualité du service presté et subsé-

Au 1er juillet 2025, 44,4 % des autobus RGTR sont équipés de cabines de sécurité, soit 132 autobus supplémentaires en douze mois



écurité dans les



quemment du vécu de la clientèle et du personnel avec la notion de sécurité, il importe d'assurer des transports qui répondent à leurs attentes et à leurs besoins. Aussi, en concertation étroite avec l'ensemble des acteurs concernés, des mesures ont été retenues portant sur :

- les règles d'utilisation et de comportement ;
- les sanctions administratives et la procédure administrative y afférente ;
- le maintien de l'ordre par les agents de service et les agents de service agréés ;
- les sanctions pénales et les avertissements taxés ;
- la vidéosurveillance et la protection des données personnelles
Finalité de la vidéosurveillance, autorisation de la ministre et protection des données
Concernant la vidéosurveillance dotée d'un cadre spécifique, la ministre a tenu à souligner sa finalité :
- sécuriser les accès aux moyens de transports publics ;
- assurer la sécurité des personnes et protéger les biens ;

- détecter et identifier les comportements dangereux, susceptibles de provoquer des accidents et des incidents ;
- permettre aux autorités compétentes et aux opérateurs de prendre les mesures appropriées et nécessaires en cas d'accidents et d'incidents ;
- prévenir, constater et réprimer les dégâts à l'infrastructure, aux installations et aux moyens de transports publics

La demande d'installation du dispositif de vidéosurveillance – par installation de caméras à bord et à l'extérieur des moyens de transports publics, ainsi que dans les infrastructures de transports publics sur les quais, les arrêts et les gares – par les opérateurs est soumise à l'autorisation préalable du ministère.

Actions de sensibilisation

Dans le but de contrecarrer l'évolution récente des statistiques concernant la sûreté, le ministère de la Mobilité et des Travaux publics poursuivra, en collaboration avec tous les acteurs du secteur, notamment les opérateurs de réseaux de transport public, ses campagnes de sensibilisation auprès de la clientèle des transports publics.

Georges Melchers, David Arlé, Jérôme Trausch, Dionisio Battista, Alain Bonifias et Yves Dondlinger, ont participé au « Comité de pilotage sécurité dans les transports publics ».

Labor Day

Gedenkfeier auf dem Soldatenfriedhof in Hamm



Traditionsgemäß begehen die Amerikaner zu Ehren aller amerikanischen Arbeitnehmer am ersten Montag im September den Labor Day, den „Tag der Arbeit“. Der Ursprung dieses Feiertags geht auf den 28. Juni 1894 zurück, als der „Labor Day“ zum Feiertag erklärt wurde. Zuvor hatte jedoch bereits am 5. September 1882 in New York ein Protestmarsch stattgefunden, bei dem etwa 10.000 Arbeiter gegen niedrige Löhne, ungerechte Arbeitszeiten, schlechte Arbeitsbedingungen und Kinderarbeit demonstrierten. Organisiert wurde dieser Aufstand von der Central Labor Union (CLU), einem Zusammenschluss von Gewerkschaften in New York und New Jersey.



In Luxemburg gedenken die luxemburgischen Gewerkschaften CGT, OGBL und die ehemalige FNCTTFEL anlässlich des Tags des „Labor Day“ der Tausenden amerikanischen Soldaten, die im Zweiten Weltkrieg im Kampf gegen die deutschen Besatzer mit ihrem Leben bezahlt haben. Auch heute noch empfinden wir tiefe Dankbarkeit denen gegenüber, die uns vom Nationalsozialismus befreit haben.

Obwohl der Zweite Weltkrieg nun schon 80 Jahre zurückliegt, dürfen die Erinnerungen an diese Gräueltaten niemals in Vergessenheit geraten. Angesichts dessen ist dieser Tag heute wichtiger denn je, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der aktuellen Lage in der Ukraine.

Anlässlich der Gedenkfeier am 1. September legten Delphine Rohr und Josy Bourggraff im Namen des OGBL in Gegenwart einer Vertretung der US-Botschaft in Luxemburg einen Blumenkranz am Grab von General George S. Patton nieder, um der im Kampf gefallenen Soldaten zu gedenken.

General Patton stand an der Spitze der 3. US-Armee, welche im Winter 1944/45 bei der Ardennenoffensive gegen die deutsche Wehrmacht kämpfte und Luxemburg endgültig von der deutschen Besatzung befreite.

Die Anwesenheit von Premierminister Luc Frieden und der Präsidentin des OGBL, Nora Back, stellte dabei eine besondere Ehre dar.

Außerdem präsent waren u.a. noch Max Hahn - Minister für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen, Eric Thill - Minister für Kultur, Georges Mischio - Minister für Sport und für Arbeit, Georges Engel - früherer Minister für Sport und für Arbeit, Fernand Etgen und Mars Di Bartolomeo - Vizepräsidenten Abgeordnetenversammlung, Taina Bofferding - Fraktionspräsidentin der LSAP, Dan Biancalana - Ko-Präsident LSAP sowie Marc Baum Mitglied der Abgeordnetenversammlung.

Neben der Präsidentin Nora Back war der geschäftsführende Vorstand des OGBL noch vertreten durch David Angel, Jean-Luc De Matteis und Frédéric Krier.

Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband war vertreten durch Georges Melchers, Präsident, David Arlé, Vizepräsident, Josy Bourggraff, Sekretär, Nico Wennmacher, Ehrenpräsident des FNCTTFEL-Landesverbands sowie, Fons Classen, André Marques und Steve Kerschen.

Text: Josy Bourggraff
Fotos: Fons Classen

Abrüstung

Für Frieden, soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz

Europa rüstet auf und Luxemburg zieht mit. In den kommenden Jahren sollen enorme Summen in die militärische Aufrüstung fließen. Trotz steigender Armut, Wohnungsnot und Umweltzerstörung, vermisst man eine ernst zu nehmende Opposition, die diese Politik infrage stellt. Dies bedeutet, dass die politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger es fertiggebracht haben, Feindbilder aufzubauen. Während des Kalten Krieges galten die damalige Sowjetunion und der Warschauer Pakt als Feindbild.

Nach dem Zerfall der Sowjetunion und der Auflösung des Warschauer Paktes, wurde der internationale Terrorismus als Feindbild hoch stilisiert. Dies, um verschiedene Interventionen der NATO-Staaten, so in Afghanistan, zu rechtfertigen. Heute gilt Russland als neues Feindbild um die Aufrüstungsspirale zu rechtfertigen. Zurecht wird der Angriffskrieg von Russland auf die Ukraine von allen friedliebenden Menschen, einschließlich des Unterzeichneten, verurteilt. Dieser Krieg müsste eigentlich, nach kritischer Analyse, Argumente zur Abrüstung und nicht zur Aufrüstung liefern.

Kriegsspiele und Friedensprojekt

Außer den vorgesehenen enormen Rüstungsausgaben soll unsere Gesellschaft militarisiert werden. Vor kurzem wurde zu dem Zweck u.a. ein Familienfest auf dem Militärcamp auf dem Herrenberg organisiert. Viele Familien mit ihren Kindern haben dieser Einladung Folge geleistet. Dabei durften die Kleinen sich an Schießübungen beteiligen. Durch solche Kriegsspiele werden der Krieg zum Freizeitspaß und das Militärcamp einem Scouts-Camp gleichgestellt. Ob dies dem Frieden und der Kindererziehung dienlich ist, muss bezweifelt werden. Dabei haben viele europäische und nationale Politiker, die Europäische Union stets als Friedensprojekt bezeich-

net, dies, weil nach 2 blutigen Weltkriegen, die europäischen Großmächte erkannten, dass es zum Frieden und zur Zusammenarbeit keine Alternative gibt. Ein solches Friedensprojekt ist aber unvollkommen, wenn nur innerhalb der Mitgliedstaaten Frieden herrscht und die Union oder ihre Mitgliedstaaten mit anderen Ländern im Konflikt stehen. Bedingt durch die Erfahrungen aus zwei Weltkriegen müssten die europäischen Politiker eigentlich zur Erkenntnis gelangen, dass ein weiterer Krieg vermieden werden muss. Deshalb sollte gerade mit den Ländern, die als Feindbild dargestellt werden, eine Zusammenarbeit angestrebt werden, die auch eine militärische Abrüstung beinhaltet. Nur so kann das viel beschworene Friedensprojekt auf andere Länder ausgedehnt werden.

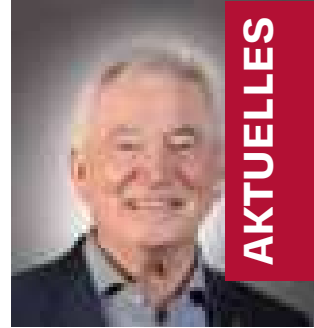
Butter statt Kanonen

Die weiter oben beschriebene Militarisierung der Gesellschaft soll auf möglichst allen Ebenen erfolgen. Die Rüstungsausgaben sollen unserer Wirtschaft helfen, zu prosperieren und Arbeitsplätze zu schaffen. Hierdurch werden immer neue Rüstungsausgaben legitimiert, was möglicherweise auch auf kriegerische Auseinandersetzungen zutreffen kann. Die Handelskammer bei uns ist auf den Rüstungszug aufgesprungen und hat eine spezielle Arbeitsgruppe, „Lux 4 Defense“, gebildet um diese Politik zu begleiten. Dabei haben Studien in der Vergangenheit stets bewiesen, dass Investitionen in die Zivilgüterindustrie weit mehr Arbeitsplätze schaffen kann als in die Militärindustrie. Dies mag für die Wirtschaftsbosse kein Argument sein, da sie sich wahrscheinlich durch Rüstungsinvestitionen höhere Renditen versprechen. Schließlich sind die Aktienkurse der Rüstungskonzerne in rezenter Zeit förmlich durch die Decke gegangen. Die weiter oben beschriebene Feindbildardarstellung hatte immer zum Zweck, den militärischen-industriellen Komplex zu stärken. Dieser er-

wies sich auch immer erkenntlich, indem er die kriegerischen Initiativen, so vor und während des letzten Weltkriegs, tatkräftig unterstützte.

Die enormen Summen, die in die militärische Aufrüstung fließen, würden eigentlich dringend benötigt, um eine ambitioniertere Sozial- und Umweltpolitik zu ermöglichen. In dieser Hinsicht gibt es viele Baustellen, wo was erfolgen müsste. So lässt der Plan zur Armutsbekämpfung seit Langem auf sich warten. Auch in anderen Bereichen hapert es und auch dort wären Investitionen sinnvoll. So bei der Gesundheitsversorgung, im Bildungsbereich, im öffentlichen Transport und im sozialen Wohnungsbau. Aber vielleicht wird unsere zuständige Ministerin mit einem Teil der Rüstungsgelder neue und größere Kasernen bauen, wo dann die Migranten und Obdachlosen untergebracht würden. Vielleicht müssten diese sich dann auch bereit erklären in der Armee zu dienen? Die Gelder für Rüstung fehlen nicht nur bei den Investitionen in den Klimaschutz. Das Militär und die Rüstungsindustrie sind auch große Umweltsünder. Allerdings werden diese Umweltfrevel, laut dem Pariser Klimaabkommen, nicht in den entsprechenden Statistiken erfasst.

Wie weiter oben bemerkt, profitieren vor allem die großen Rüstungskonzerne von den enormen Rüstungsausgaben. Ein Hauptgrund für die Militärausgaben, ist das Unterfüttern von wirtschaftlicher und politischer Macht überall auf der Welt. Ob wir als kleines Land hier mitziehen müssen, ist mehr als fraglich. Wenn wir verhindern wollen, dass unsere Steuergelder zum Profit der Rüstungskonzerne investiert werden, müssen wir nicht nur für Abrüstung mobilisieren, sondern längerfristig darüber hinaus für ein sozial gerechteres Wirtschafts- und Sozialsystem. Schließlich sind militärische Aufrüstung und Kapitalismus zwei Seiten derselben Medaille.



Nico Wennmacher
Ehrenpräsident
FNCTFEL-Landesverband

AKTUELLES

Internationale Zusa Gewerkschaften

4-Länder Treffen der Vorsitzenden der Gewerkschaften

Das 4-Länder Treffen der Vorsitzenden aus Österreich (vda), Deutschland (EVG), der Schweiz (SEV) und Luxemburg (OBGL-Syndikat Eisenbahnen) wurde dieses Jahr von unseren österreichischen Kollegen vom 26. bis 28. August in Graz, der Hauptstadt des Bundeslandes Steiermark, organisiert.

Am Treffen nahmen seitens des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverbandes des OGBL der Präsident Georges Melchers sowie der Sekretär Josy Bourgraff teil. Österreich war vertreten durch Roman Hebenstreit, Vorsitzender, Olivia Janisch, stellvertretende Vorsitzende & Bundesfrauenvorsitzende, Gerhard Tauchner, Vorsitzender Fachbereich Eisenbahn, sowie Maria Rathgeb, internationale Sekretärin Eisenbahn im Referat Internationales und Wirtschaft. Aus Deutschland waren anwesend: Martin Burkert, Vorsitzender, und Jolanta Skalska, Gewerkschaftssekretärin Internationales & Verkehrspolitik. Für die Schweiz nahm der Präsident des SEV, Matthias Hartwich, teil.

Berichte der Präsidenten über die aktuellen Herausforderungen

Das straffe Programm umfasste am ersten Tag unter anderem die Berichte der Präsidenten über die aktuellen Herausforderungen in den vier Ländern.

So berichtete Matthias Hartwich über die Sicherheitskampagne „Stopp Gewalt – mehr Respekt für das Personal“, das Abkommen Schweiz–EU bezüglich des internationalen Schienenpersonenverkehrs (IPV) und die Protestkundgebung im Tessin, um gegen die Entscheidung von SBB Cargo, die Terminals in Lugano Vedeggio und Cadenazzo aufzugeben, zu demonstrieren.

Georges Melchers berichtete u.a. über das Protestpiquet vom 11. Juni, die steigende Anzahl der Aggressionen, den Verkauf von CFL-Cargo Schweden sowie den Abschluss des ersten Kollektivvertrages für die Beschäftigten von Lorry Rail.

Die Kollegen Tauchner und Hebenstreit berichteten über die bevorstehenden Tarifverhandlungen, bei denen ein Streik nicht ausgeschlossen werden kann, über Probleme bei Rail Cargo Austria, über eine mögliche Verlagerung des Wagendienstes zur Infrastruktur und über die von der ÖBB geplanten Einsparungen in Höhe von bis zu 600 Millionen Euro, insbesondere durch die Verschiebung bestimmter Bauprojekte der ÖBB. Nach Ansicht von Roman Hebenstreit sind diese Einsparungen kaum realisierbar. Ferner steht in Österreich eine schrittweise Anhebung des Rentenalters bevor. Bei der ÖBB steht ebenfalls eine Umgestaltung der Geschäftsführung bevor.

Martin Burkert hat einen Wechsel an der Spitze der Deutschen Bahn angekündigt, denn die Posten des Vorstandsvorsitzenden, des Finanzvorstands und des Infrastrukturvorstands müssen neu besetzt werden. Martin sprach auch über die Eigentümerstrategie hinsichtlich der Beteiligung des Bundes an der Deutschen Bahn und ihren Führungsgesellschaften, die geplante Auslagerung der Reinigung und Wartung von Stellwerken an Dritte, die Erhöhung der Trassenpreise und die damit verbundene Erhöhung der Fahrpreise, die geplante Reduzierung der Sitzplatzkapazitäten im Fernverkehr und den Einsatz von Körperkameras im Nahverkehr. Innerhalb der EVG wird über eine Verkleinerung der Gremien und eine gerechtere Verteilung von Mitgliedsmitteln diskutiert.

Im Anschluss lud die Arbeiterkammer Steiermark zu einem Abendessen auf der Dachterrasse der Volkshochschule Graz ein. In Vertretung des Präsidenten Josef Pesserl hatte Gernot Acko als Vizepräsident die große Ehre, die Gäste zu begrüßen.

Sitzung mit den HR-Direktoren



mmenarbeit der

Zweiter Tag

Zu Beginn des zweiten Tages stand eine Präsentation von Gerald Haze, Experte für Sicherheit und Normen bei vida, über die thematischen Prioritäten der ITF-ILO-Delegation aus Sicht der Gewerkschaften EVG, SEV und vida auf der Tagesordnung.

Die derzeit relevanten Themen und Schwerpunkte, die für menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Eisenbahnsektor als besonders bedeutsam gelten, sind: Personalübergang, Fahr-, Lenk- und Ruhezeiten, familienfreundliche Dienstschichtplanung, Kompetenzmanagement, Sprachkenntnisse, Sozialräume und Sanitäreinrichtungen, Fehlerkultur, Digitalisierung (z.B. KI), Präventionsmaßnahmen, Schnittstellen im Eisenbahnunternehmen, Entlohnung, Schadenersatz, Gewalt und Belästigung, Umgang nach Vorfällen sowie Einbeziehung der Gewerkschaften in die Überprüfung und Durchsetzung.

Im Anschluss daran referierte Luise Wimmeler von der Abteilung Wirtschaft und Internationales bei der vida über die aktuellen Herausforderungen im Schienengüterverkehr.

Der Schienengüterverkehr machte im Jahr 2023 etwa 5,5 % des gesamten Güterverkehrsaufkommens in der EU aus, während der Straßenverkehr etwa 77 % beförderte. Insgesamt kann man feststellen, dass der Schienengüterverkehr (SGV) sich in einer schwierigen Phase befindet. Besonders im kombinierten Verkehr und im Einzelwagenverkehr riskiert die Bahn, spürbare Mengen zu verlieren. Auch die hohen Energiepreise und hier insbesondere der Strompreis wirken sich negativ auf den SGV aus. Seit 2022 ist der Strompreis 3-4x höher als der Durchschnitt 2010-2019.

Dem SGV droht eine Privatisierung und eine Verlagerung auf die Straße, was mit erheblichen ökologischen und sozialen Kosten verbunden wäre.

Um die Zukunft des Schienengüterverkehrs zu sichern, ist ein wirtschaftspolitischer Kurswechsel erforderlich. Insbesondere muss der Schienengüterverkehr weiterhin subventioniert werden können, wobei die EU keine Sanktionen bei der Übernahme von Verlusten auferlegen dürfte.



Der letzte Punkt auf der Tagesordnung des Vormittags war die Vorbereitung des für den nächsten Tag geplanten Treffens mit den HR-Direktoren der vier Länder zum Thema digitale Arbeitszeiterfassung. Ziel dieses Treffens sollte sein, der neu gegründeten ERA-Ad-hoc-Arbeitsgruppe einen gemeinsamen Überblick über die Situation zu verschaffen.

In Anbetracht der Tatsache, dass es innerhalb der für das Treffen zur Verfügung stehenden Zeit unmöglich sein würde, sämtliche im Vorfeld von den HR-Direktoren eingereichten Fragen ausführlich zu behandeln, wurde ein Arbeitspapier erstellt, um eine gemeinsame Basis zwischen Gewerkschaften und HR-Direktoren zu finden. In diesem Arbeitspapier wurde die Aufgabe in zwei Ebenen unterteilt: die technische Ebene und die regulatorische Ebene.

Am Nachmittag stand eine Besichtigung des Bahnhof Weststeiermark auf dem Programm. Einen ausführlichen Bericht über das Projekt finden Sie in dieser Ausgabe.

Tag drei – Sitzung mit den HR-Direktoren

An der Sitzung teilgenommen haben neben den Vertretern der vier Gewerkschaften auch der Präsident der ETF, Giorgio Tuti, sowie Yves Baden, Personaldirektor der CFL (Vorsitzender der CER-Gruppe der HR-Vertreter), Matthias Rohrmann, Geschäftsführer AGV MOVE/Präsident EU SSD Eisenbahn, Markus Jordi, Mitglied der SBB Konzernleitung und Personalchef, Claudia Lanz, Führungsunterstützung Leiter HR bei SBB CFF FFS, Martina Hacker, Geschäftsführerin der ÖBB-Business Competence Center GmbH, und Birgül Tütün-Ince, ÖBB Strategisches HR Management.

Am Ende der lebhaften Sitzung herrschte allgemeine Einigkeit darüber, dass die beiden Bilder der zwei Parteien zu 80-90 % übereinstimmen. Die Position der deutschsprachigen HR-Direktoren muss jedoch noch innerhalb des CER diskutiert werden.



Gastgeber Roman Hebenstreit

Die Lady auf dem Sc

BETZDORF Besichtigung des Gleisumbauzugs RUS 1000 S

Zurzeit ist einer von Europas größten Gleisumbauzügen in Luxemburg im Einsatz, um 13 Kilometer Gleis zu erneuern. Das Tageblatt hat die Baustelle am Montagmorgen besucht.

Seit dem 23. August und noch bis zum 15. September ist die Zugstrecke Luxemburg-Wasserbillig wegen Bauarbeiten gesperrt. Während dieser Zeit ist einer der größten Gleisumbauzüge Europas zum ersten Mal in Luxemburg im Einsatz, um das gesamte Gleis schnellstmöglich zu erneuern.

Am Montag konnte sich das Tageblatt einen Eindruck vom Baustellenabschnitt zwischen Betzdorf und Hagelsdorf machen.

Um die 40 Mitarbeiter der österreichischen Firma Swietelsky sind täglich damit beschäftigt, den knapp 1.000 Meter langen Gleisumbauzug RUS 1000 S zu betreiben. Wo die luxemburgische Eisenbahngesellschaft CFL mehrere Maschinen, etliche Arbeitsschritte und viele Wochen Zeit bräuchte, wird der kolossale Bauzug in drei Wochen fertig: der Austausch von 13 Kilometern Gleis, 22.000 Schwellen und 30.000 Tonnen Schotter. Lokführer Erwin Fixl zufolge dauert es etwa eine Stunde,

um 150 Meter Gleis zu erneuern. Er freut sich über die Arbeitsbedingungen an der Baustelle in Luxemburg: „Es ist wenig Schmutz am Gleis. Wir sind da anderes gewohnt.“

Die Maschine gleicht einer gigantischen, gelben Raupe, während sie langsam auf dem Gleisbett vorwärts kriecht und die Schwellen mit ohrenbetäubendem Lärm aus dem Schotter reißt und verschlingt. Im Inneren des Zugs werden die Überreste auf Fließbändern bis ans Ende der RUS 1000 S befördert, um anschließend entsorgt zu werden. Alles, was zurückbleibt, ist die Bestellung der CFL: ein nagelneues Gleis, glänzende Holzschwellen

Lokführer der „Lady“:
Erwin Fixl



hotter

und eine sorgfältig verteilte, beinahe saubere Schottermischung aus Schlacke und Naturstein.

„Schlacken dürfen nicht mehr eingesetzt werden“, sagt Laurent François. Er ist bei der CFL für den Gleisbau verantwortlich und erklärt, dass Schlacke als industrielles Abfallprodukt giftige Stoffe enthält. Aus diesem Grund werde der Schotter durch Naturstein ersetzt. Dieser weise zudem eine höhere Dichte auf und sei stabiler, fügt François hinzu.

Ein eingeschweißtes Team

Gertjan van Niftrik ist Manager bei Swietelsky und für die Projekte in

Benelux zuständig. Er erklärt im Gespräch mit dem Tageblatt, dass die RUS 1000 S in ganz Europa einzigartig sei und für Bauprojekte von 5 bis 50 Kilometern gebucht werde. „Die Arbeiter sind ein eingeschweißtes Team. Sie verbringen die ganze Zeit zusammen und sind überall gemeinsam unterwegs.“ Mittlerweile würden sie den Zug nur noch mit dem Kosennamen „Lady“ nennen. Die Nacht verbringen sie im Hotel, sagt Gertjan. Manchmal hätten sie auch ein Schlafwaggon, der dranhängt.

Gertjan van Niftrik ist für die Projekte in Benelux zuständig



Angetrieben wird die Maschine von vier Dieselmotoren. Gertjan rechnet nach, wann die Tanks zuletzt gefüllt wurden und kommt zum Schluss, dass die „Lady“ 3.000 Liter am Tag verbrauche. Hinzu kommen 15.000 Liter Wasser, um die Staubproduktion zu dämpfen und die Mitarbeiter zu schützen. Während Gertjan die Zahlen nennt, greift die Maschine unter tosendem Lärm mit einer Aushubkette unter die schweren Schwellen und reißt sie heraus. Kurz danach gleiten im regelmäßigen Abstand nagelneue Schwellen aus Bongossi-Holz vom Fließband auf das Gleisbett.

Eigentlich wird heutzutage vor allem auf langlebigere Betonschwellen zurückgegriffen. Warum die CFL auf dieser Strecke trotzdem noch Holzschwellen bestellt hat, ist vor allem auf die Schottermischung aus Schlacke und Naturstein zurückzuführen. Laut dem Verantwortlichen des „Service communication“ der CFL, Tom Ewert, sind Betonschwellen mit 40 Jahren zwar um gut zehn Jahre langlebiger als Holzschwellen, doch sie sind auch dreimal so schwer: ein zu hohes Gewicht für die schwächere Schlacke. Zwar werde ein Teil der Schlacke durch Naturstein ersetzt, dennoch könnte man im zeitlich begrenzten Rahmen nicht das gesamte Gleisbett erneuern.

Die RUS 1000 S ist eine Fabrik auf Rädern. Sie kombiniert dabei Gleisumbau und Schotterbetteinigung, wodurch Arbeitsschritte eingespart und viel Zeit gewonnen wird. Während im vorderen Teil des Zuges das neue Gleismaterial gelagert ist, wird dieses über einen Kran und Fließbänder durch die Maschine und schließlich auf das Gleisbett befördert. Gleichzeitig wird der Schotter ausgehoben, gereinigt und wieder aufgetragen. Die Schienen werden in Abschnitten von 360 Metern auf 27 Grad erhitzt, um fachgerecht verschweißt zu werden. Da der Stahl sich abhängig von der Temperatur zusammenzieht oder ausdehnt, sei es wichtig, die Schienen zusammenzuschweißen, wenn sie sich ausdehnen, erklärt Carlo Givert von der CFL: „Sonst kann es passieren, dass eine Lücke entsteht.“





Warum Armut und Ungle

Aufgrund des wirtschaftlichen und technologischen Fortschritts, steigender Aktienkurse und Reichtumsakkumulation bei der Oberschicht, scheint mir diese Frage vollauf berechtigt zu sein.

Dabei sollte klar sein, dass Armut auf der einen Seite und Reichtum auf der anderen Seite keine Ereignisse sind, die vom Himmel gefallen sind. Sie sind das Ergebnis von politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen. Allerdings stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage: Worauf gründen diese Entscheidungen, womit wurden sie motiviert und wie wurden sie durchgesetzt?

Bei der Antwortsuche auf diese Fragen scheint es notwendig, die rezente Sozialgeschichte kurz zu analysieren. Die Jahrzehnte nach dem Zweiten Weltkrieg wurden und werden oft als gloriose Zeitspanne beschrieben. Die politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger waren sich dabei vielfach einig, dass der soziale und wirtschaftliche Fortschritt sich gegenseitig stimulieren würde und sich ergänzen müsste. Die Sozialsysteme wurden ausgebaut und man einigte sich vielfach darauf, dass die Arbeitnehmer einen gerechten Anteil vom geschaffenen Mehrwert erhalten müssten. Weiterhin schlussfolgerte man in vielen Ländern, aufgrund von negativen Erfahrungen, die u.a. zu den Kriegswirren führten, dass man essenzielle Dienstleistungen nicht dem Privatsektor überlassen sollte. In der Folge wurde ein Netz von sozialen und öffentlichen Dienstleistungen in öffentlicher Hand geschaffen..

Liberalisierung und Privatisierung

Die oben beschriebene Politik, wie sie in den westeuropäischen Ländern angewendet wurde, änderte sich ab den 1970er Jahren. Die Abkehr von dieser Politik vollzog sich unterschiedlich in den verschiedenen Ländern, entsprechend den politischen und gesellschaftlichen Begebenheiten. Die Liberalisierungs- und Privatisierungsbestrebungen, die von der Europäischen Union (EU) ausgingen, zeigten nach und nach ihre negativen Auswirkungen in allen Mitgliedsstaaten. Der europäische Verfassungsvertrag von 2005, der von verschiedenen Staaten per Referendum abgelehnt wurde, trat nach kosmetischen Änderungen als Lissabon-Vertrag in Kraft. Dieser Vertrag besiegelte die Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik. Dementsprechend soll anstatt öffentlicher Regulierung, den Marktkräften diese Aufgabe überlassen werden.

Unser Land blieb von diesem Liberalisierungs- und Privatisierungswahn nicht verschont. Die Liberalisierungen und ganz oder teilweise Privatisierungen bei der Post, der Eisenbahn und im Energiebereich sind Bei-



ichheiten zunehmen?

spiele hierfür. Die europaweite Liberalisierung im Transportbereich und vor allem bei der Eisenbahn, sollte nach Aussagen der EU-Verantwortlichen, eine Verlagerung der Gütertransporte von der Straße zur Schiene bewirken. Das genaue Gegenteil ist eingetreten. Bei den europäischen Eisenbahnen wurden viele Tausende von Arbeitsplätzen abgebaut. Die Lohn- und Sozialbedingungen im Straßengütertransport spotten jeder Beschreibung. Auch der Personentransport bei der Eisenbahn blieb nicht verschont. Die bequemen Fernverbindungen von Luxemburg aus, sei es in die Schweiz, nach Italien oder nach Norddeutschland, wurden im Zuge der Liberalisierung eingestellt. Aufgrund dessen haben die Kurzstreckenflüge zugenommen, was nicht klimafreundlich ist.

Umverteilung von unten nach oben

Abgesehen von den Privatisierungen, im Interesse der Privatunternehmen, haben weitere Umverteilungen von unten nach oben stattgefunden. Obwohl die Steuerpolitik nicht EU-weit festgelegt wird, hat innerhalb der Mitgliedstaaten ein Steuersenkungswettbewerb im Interesse der Unternehmen stattgefunden. Auch bei uns beweisen die Statistiken, dass die Betriebe heute weitaus weniger Steuern bezahlen als früher und dass die Kapitalertragssteuern niedrig sind. Die Arbeitnehmer, Pensionierten und generell die Konsumenten müssen vergleichbar vielmehr zum allgemeinen Steueraufkommen beitragen. Hinzu kommt, dass die Lohnquote, der Anteil von Löhnen und Gehältern, am geschaffenen Mehrwert, sich über die Jahre negativ entwickelt. Dies auch aufgrund von verschiedenen

Indexmanipulationen, die nie kompensiert wurden. Resultat dieser Politik ist, dass viele Arbeitslose, Geringverdiener und Pensionierte es schwierig haben, über die Runden zu kommen, und in Armut leben müssen.

Die derzeitige Regierung beabsichtigt nicht nur, die oben beschriebene Politik weiter zu verfolgen, sondern sie, zum Nachteil der Lohnabhängigen, noch zu verstärken. Beispiele in dieser Hinsicht sind u.a. die beabsichtigte Änderung der Gesetzgebung über die Kollektivverträge und die Pensionsreform. Hinsichtlich der Pensionsreform sollen die privaten Zusatzpensionen auf Kosten der öffentlichen Pensionsversicherung gestärkt werden. Dies muss als Versuch gewertet werden, die öffentlichen Sozialversicherungen, ähnlich wie die öffentlichen Dienstleistungen vorher, zu privatisieren. Glücklicherweise hat die erfolgreiche Massenkundgebung der Gewerkschaften vom 28. Juni, die Regierung dazu bewogen, zurückzurudern. Der jetzige Premier scheint von seinem Vorgänger Jean-Claude Juncker gelernt zu haben. Dieser prägte den Ausdruck: „Wir setzen etwas in die Welt, wenn die Opposition zu stark wird, stellen wir es zurück“. Dies würde bedeuten, dass, was aufgeschoben ist, noch nicht aufgehoben ist.

Die beschlossenen enormen Summen, welche bei der militärischen Aufrüstung eingeplant sind, werden die soziale Situation der Minderbemittelten nicht verbessern. Diese Gelder fehlen um eine korrekte Sozial-, Entwicklungshilfe- und Klimapolitik zu bewerkstelligen. Aus oben genannten Gründen muss die Mobilisierung für mehr soziale Gerechtigkeit weitergeführt werden. In dieser Mobilisierung sollten wir den Kampf für Klimagerechtigkeit und Abrüstung mit einbeziehen.



KOMMENTAR

Nico Wennmacher
Ehrenpräsident
FNCTTFEL-Landesverband



Travail posté - Astreinte IG N° 15 -

Prime opérationnelle - Évolution de carrière

Chères collègues, chers collègues,

Ci-après un résumé d'un courrier que nous venons d'adresser au Comité des Directeurs des CFL, au Président du Conseil d'Administration des CFL et à Madame la Ministre de la Mobilité et des Travaux publics.

Ce courrier fait suite à notre piquet de protestation qui, grâce à vous, a été un grand succès. Pour cela, nous tenons à vous remercier encore tout particulièrement. Dans ce courrier, notre syndicat prend position sur les différents points conclus unilatéralement par la direction des CFL avec le Syprolux et au sujet desquels notre avis a été hypocritement sollicité lors de la réunion de la délégation centrale du 27 juin.

Le syndicat Chemins de fer restant ouvert à une reprise sérieuse du dialogue social avec la direction des CFL, mais uniquement à condition que cela se fasse sur un pied d'égalité, nous avons demandé une réunion avec cette dernière. De même, nous avons demandé une entrevue avec le ministère de tutelle des CFL.

Cependant, exiger notre accord sur des points qui ne laissent aucune marge de négociation nous semble contraire au principe d'un dialogue social sain.

Prise de positions et revendications

1. Travail posté

Durant de nombreuses réunions avec des responsables de la direction des CFL, notre syndicat avait demandé aux CFL de prendre en compte le souhait du personnel. En effet, dans un sondage réalisé par notre syndicat, 91,3 % des 253 employés qui y avaient participé se sont prononcés contre la solution 3x8 proposée par la CFL, tandis que 90 % ont préféré la solution 6-9-9 proposée par notre syndicat.

Le fait que les CFL aient finalement cédé ne peut que nous réjouir. Malgré tout, nous exigeons que la recommandation formulée par la médecine du travail, à savoir : limiter à trois le nombre de séances de travail identiques consécutives, soit aussi respectée. Cette mesure est jugée indispensable pour préserver l'équilibre physiologique des agents concernés.

Nous sommes conscients qu'une telle limitation réduirait le temps de référence hebdomadaire de 36,8 heures à 35,2 heures. Toutefois, nous estimons que cette différence peut être compensée de manière pragmatique.

Nous faisons appel à la direction de bien vouloir reconsidérer notre proposition concernant l'organisation du travail posté.

2. Service d'astreinte - IG N° 15

Fin 2024, nous avons soumis à la direction des CFL un catalogue de revendications, lequel a été élaboré suite aux réunions du 6 et 18 juin 2024 organisées par notre syndicat pour présenter au personnel concerné la version draft de l'IG N° 15 et pour demander les améliorations qui devraient encore être apportées à cette version.

Les revendications énoncées sont les suivantes :

- Une dispense définitive du service d'astreinte sans que celle-ci puisse être refusée pour les agents qui tombent sous le service d'astreinte à disponibilité et ceci, à partir de 50 ans.
 - Un taux de 45,00 € (n.i. 100) par semaine d'astreinte pour la « prime d'astreinte pour disponibilité accrue ».
 - Une compensation en nature de quatre heures par astreinte effectuée lors d'un repos périodique, d'un repos supplémentaire et d'un jour férié pour tout agent soumis à un service d'astreinte à disponibilité accrue.
 - Un repos continu de dix heures après une intervention qui se termine après minuit.
 - Pour le personnel dont le service est organisé suivant roulement ou tableau de service, le repos hebdomadaire ou le jour férié non travaillé ne doivent pas être considérés comme pris et doivent être décalés, indépendamment de la durée de l'intervention, si un agent est appelé à une intervention pendant un repos hebdomadaire ou jour férié non travaillé.
- ### 3. Prime opérationnelle
- Annoncée pour promouvoir l'attractivité de certains métiers ferroviaires touchés par la réforme administrative de 2015, nous nous interrogeons sur la portée de cette prime en termes d'amélioration de l'attractivité des étiers concernés. De ce fait, nous ne pouvons pas soutenir l'introduction de cette prime opérationnelle pour les raisons suivantes :
- Beaucoup de personnes embauchées après la réforme administrative gagnent désormais moins que leurs collègues embauchés avant la

réforme et occupant des fonctions similaires. Cependant, malgré cette perte, ils ne reçoivent aucune prime, car ils occupent un poste qui n'est pas considéré comme un métier clé du chemin de fer par la direction des CFL, ce que nous trouvons injustifié.

- La prime prévue ne suffit pas à compenser la perte de 40,18 points indice par mois que subissent les agents de la carrière I spécialisée. En contrepartie, une prime est accordée à des agents des carrières I courte et A courte pour lesquels la perte est minimale (I courte : 0,44 p.i. ; A courte : 1,51 p.i.), ce qui n'est pas logique.

En tant que syndicat Chemins de Fer, nous plaçons pour que chaque collaborateur ait la possibilité de se présenter à un examen de promotion sans devoir pour autant changer son poste de travail, à l'instar de la pratique en vigueur dans la Fonction publique.

Cette mesure permettrait aux CFL de se mettre au même niveau que leurs concurrents directs sur le marché de l'emploi luxembourgeois, parmi lesquels figurent principalement la Fonction publique, notamment la Police grand-ducale, mais également le secteur communal, où les conditions sont actuellement bien plus avantageuses que celles proposées aux CFL.

4. Évolution de carrière

Nos revendications :

- Revalorisation des carrières - plusieurs métiers au sein des CFL, tels que les conducteurs de bus, certains métiers spécifiques des services EI et MI, le personnel des ateliers des services TM et BU, etc., doivent être revalorisés, dans la mesure où les exigences et les compétences requises ont considérablement évolué au fil du temps et où une réévaluation s'impose.
- Augmentation du nombre de postes PARP au sein des CFL - actuellement, à peine plus de 8 % de l'ensemble des postes au sein des CFL sont classés comme postes PARP, ce qui est insuffisant si l'on considère qu'il existe d'autres postes qui impliquent des responsabilités, mais qui ne sont pas classés comme postes PARP.
- Harmonisation des carrières inférieures au sein des CFL - le 1er septembre prochain, la loi du 6 juin 2025 portant sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État entrera en vigueur. La nouvelle législation entraîne notamment des adaptations des tableaux indiciaires ; ces adaptations doivent être reprises aux tableaux indiciaires des rémunérations des CFL.

5. Autres revendications

- Reconnaissance du diplôme de BTS (brevet de technicien supérieur) auprès des CFL

Même si le nouvel OG N° 3 contient un paragraphe relatif aux agents, détenteurs d'un BTS, celui-ci n'a pas encore été mis en œuvre.

Nous réclamons par conséquent une mise en application rapide du texte pour que les personnes concernées puissent bénéficier de cette prime.

- Révision du Statut du Personnel des CFL

La dernière modification au Statut du Personnel des chemins de fer luxembourgeois a été apportée moyennant le règlement grand-ducal du 18 mars 2022.

Entre-temps, plusieurs modifications en faveur des fonctionnaires d'État ont été adoptées à la Chambre des députés, dont la transposition dans le régime ferroviaire reste encore à faire. Il s'agit notamment des lois suivantes :

- ➔ Loi du 6 juin 2025 en vue de l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État.
- ➔ Loi du 15 mai 2025 en vue de la mise en œuvre des points 1 et 2 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 29 janvier 2025.
- ➔ Loi du 11 décembre 2024 en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 (abolition du système d'évaluation) de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.
- ➔ Loi du 26 juillet 2023 en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 (augmentation du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières à 30 %) et 11 (introduction d'une prime pour de brevet de technicien supérieur [BTS]), de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Outre les modifications à apporter en rapport avec les points susmentionnés, nous demandons également les ajustements supplémentaires suivants :

- ➔ Création d'une représentation du personnel pour les agents hors statut. Actuellement, plus de 200 personnes sont employées sous le régime hors statut, sans pour autant disposer d'une représentation du personnel qui leur soit propre. Lors des élections sociales de 2024, ces agents avaient le droit de vote, mais pas le droit d'être élus ce qui constitue une discrimination par rapport au droit du travail.
- ➔ Harmonisation des conditions de travail des réservistes.

En dernier lieu, nous exigeons le respect des conditions de travail définies dans l'article 52 du Statut du Personnel.

- ➔ Le point 16.1 décrit comment les tableaux et roulements sont à établir. Cependant, nous constatons que les dispositions de ce point ne sont pas respectées par le Service BUS.

4-Lännertreffen vun de Fraen aus de Gewerkschaften am Schinneverkéier

E staarke Moment vu Solidaritéit a gemeinsamer Visioun

De 25. a 26. Juni 2025 hat Lëtzebuerg als Gaaschtgeber d'Éier, 4-Lännertreffen vun de Frae vun den däitschsproochege Gewerkschaften ze organiséieren. Als Invitéé konnte mir Kolleegeinne vun der Vida aus Éisträich, der EVG aus Däitschland an der SEV aus der Schwäiz zu Lëtzebuerg begrüessen. Participantë vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL/Landesverband ware Miriam Aissaoui-Oberweis, Stefanie Veys, Jérôme Tausch an David Arlé.

Ziel vum dësem Treffe war et fir sech zesummen iwwert déi zentral Erausforderungen an d'Bedierfnisser vu Fraen an eisem Berufsfeld auszetauschen.

An enger waarmer a respektvoller Atmosphär hunn d'Invitéen sech zesumme fonnt. Et gouf séier kloer dass, trotz strukturellen Differenzen, jidderee déi gemeinsam Wënsch, no Méiglechkeeten, sécherem Aarbechtsëmfeld, Respekt a psychescher Gesondheet, deelt.

Als Éischt hunn d'Vertriederinne vun de véier Gewerkschaften e kuerze Bericht iwwer Problemer aus hirem Land gemaach, déi net nëmme wichteg Informatiounen geliwwert hunn, mee och konkret Iddien a weider Zesummenaarbechten.

Déi zwee Haaptthemen, déi dëst Joer am Mëttelpunkt stoungen, si gläichermoossen aktuell wéi dréngend:

- Sécherheetsgefill vun de weibleche Beschäftegte
- Psychesch Stress a Resilienz bei der Aarbecht

Ervirzesträiche sief d'Presentatioun vun der ETF-Ëmfro zur Gewalt a Belästegung am öffentlechen Transport. Et gouf beschloss, dës Ëmfro och bei eis an enger ugepasster Form ëmzesetzen. Fir Léit hei zu Lëtzebuerg op dës Ëmfro opmierksam ze maachen, wäerte mir e Flyer maachen, mat der Hoffnung, dass esou vill wéi méiglech Fraen un dëser wichteger Ëmfro deelhuefen.

Deen zweeten Dag huet sech op en interaktive Programm konzentréiert.

Moies si mir mam Tram op de Kierchbiérg gefuer, wou eng Visitt bei Luxtram um Plang stoung. D'Invitéen hunn als éischt eng Power-Point Präsentatioun zur Entwécklung, Ziler a Philosophie vum Betrib gesinn duerno konnten si bei enger guidéierter Visitt hanert d'Kulisse kucken, an déi technesch a logistesche Raimlechkeeten vun Luxtram entdecken. Hei bedanke mir eis bei der Madamm Françoise Frieden, Kommunikatiounsdirektrice vu Luxtram, fir déi Visitt.

Weider gong et mam Tram bis bei de Funiculaire, wou eis Invitéen déi speziell Verbindung tëscht Kierchbiérg an der Gare Pfendall live erliewe konnten. Direkt dono gouf eng Zuchfaart bis op d'Gare Lëtzebuerg gemaach wou d'Méiglechkeet bestanen huet de Gäst och d'Gare Lëtzebuerg ze weisen.

All Participanten konnt eppes mat huelen: nei Perspektiven, konkret Ureegungen an déi néideg Inspiratioun, fir sech an hirem Aarbecht nei ze verankeren.

Dës Lännertreffen huet erëm gewisen: Fraen an Transportberuffer stinn net eleng do. Mir deelen Erausforderungen, a mir deelen och d'Fäegkeet, Neies unzestoussen mat Verstand, Härz a Kraaft. D'Zukunft vum Beruff geet nëmmen zesummen. A mir si prett, se aktiv mat ze gestalten.

Miriam Aissaoui-Oberweis





Section BU

Service Activités
Voyageurs BusService BU - Un 5ième
Roulement en vue !

Le 4 août 2025, un échange de vue a eu lieu entre les délégués du Service BU (André Marques de Paiva et David Arlé), le président de la délégation du personnel Patrick Vansteenkiste, le président du Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL Georges Melchers, le secrétaire Josy Bourgraff la directrice des activités Voyageurs Mme Sophie Lacour, le directeur des Ressources Humaines M. Yves Baden, le Chef de Service BU M. Carlo Hansen et le chef de la division Mouvement M. Laurent Neumann.

Au début de l'année, les délégués ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur plusieurs problématiques. Un catalogue de revendications a été présenté à Mme Sophie Lacour. Trois problèmes majeurs ont été mis en avant : les roulements, les tours de service, les conditions de travail des réservistes (notamment l'introduction de nouveaux roulements), ainsi que le congé à très court terme.

À l'issue de cette réunion, Mme Sophie Lacour s'est engagée à analyser la situation en concertation avec les services concernés, dans le but d'améliorer les conditions de travail et d'évaluer ce qui peut être mis en œuvre à partir de nos revendications.

Lors de la réunion du 4 août, M. Laurent Neumann nous a présenté une série de chiffres relatifs aux changements dans les tours de service des roulements.

Il ressort que 15 % des tours de service sont modifiés. Seules 1,2 % des pauses initialement planifiées sont changées.

Le service BU fait face à plusieurs défis.

L'un des principaux est la gestion des changements d'horaires, souvent communiqués tardivement par le ministère. Cela complique considérablement la planification.

Un autre défi important est le taux d'absentéisme. Le service subit des pics d'absences à court terme, rendant la planification encore plus difficile.

Côté réservistes, 11 % des journées sont modifiées.

En moyenne, un réserviste voit 20 de ses journées de travail modifiées sur l'année.

Face à ces constats, les responsables du service ainsi que la direction ont pris conscience qu'une réorganisation est nécessaire.

Plusieurs pistes de travail sont actuellement à l'étude. Elles seront discutées et validées conjointement entre les responsables du service, les délégués et la direction.

Parmi les mesures envisagées :

- L'introduction d'un congé à très court terme (si les effectifs le permettent)
- L'ajout d'un 5e roulement
- La création d'une charte garantissant le droit à la déconnexion
- L'harmonisation des plannings des réservistes, avec une répartition équitable des repos durant les week-ends
- La possibilité de planifier des repos fixes pour les réservistes
- La possibilité de modifier certains tours de service sur demande

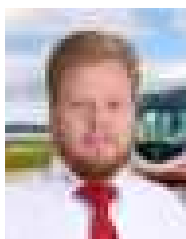
De notre côté, la question des tours de service fixes ainsi que l'amélioration des roulements existants restera bien entendu à l'ordre du jour.

L'ensemble de ces propositions seront discutées lors d'un workshop prévu vers l'automne 2025, avec pour objectif une mise en œuvre progressive au cours de l'année 2026.

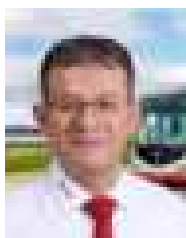
Nous tenons à remercier Mme Sophie Lacour ainsi que les responsables du service BU pour leur écoute lors de notre rencontre en janvier. Toutes nos revendications ont été prises au sérieux et feront l'objet de discussions approfondies avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'un dialogue social constructif et respectueux.

Vos délégués du personnel de la section BU
Marques de Paiva André et Arlé David

Délégués titulaires



David Arlé

André Marques de
Paiva

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 27 juin 2025

En date du 27 juin 2025, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 2e réunion de l'année 2025.

La direction des CFL fut représentée par Madame Constance Thill ainsi que par Messieurs Marc Wengler, Yves Baden et Gilles Schroeder. Madame Françoise Nilles assura la fonction de secrétaire. Madame Sophie Lacour et les Messieurs Laurent Neumann et Quentin Fresigné participaient à la réunion pour aborder le point 8, qui fut traité en premier. Monsieur Alain Schmit a été présent pour le point 5.

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

1. Sécurité et santé au travail. La déléguée à la sécurité donne un résumé succinct sur la sécurité/santé au travail, ainsi que sur les accidents de travail/trajets. La déléguée à la sécurité a présenté un aperçu des accidents du travail et des accidents de trajet.

De même, les dossiers suivants ont été abordés plus en détail :

- Présentation du flyer hygiène & inclusion en coopération avec la Déléguée à l'égalité
- Audit Lapunti sur la performance des prestations CFL dans le domaine de la sûreté
- Enquête sur la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleuses des transports « Violence et harcèlement à l'encontre des travailleuses des transports » lancée par l'ETF.

2. Refonte de l'Instruction Générale N° 10

L'Instruction Générale N° 10, dans sa version actuelle, remonte au 24 juin 1976.

À ce titre, le relevé des travaux visés dans la Circulaire N° 1 annexée contient des descriptions de tâches aujourd'hui devenues obsolètes, parfois depuis plusieurs années, voire décennies.

Compte tenu de l'émergence de nouveaux types de travaux au fil des décennies suivant l'entrée en vigueur de l'Instruction Générale N° 10, la direction a tenté d'intégrer ces évolutions dans la Circulaire N° 1 par le biais d'avis spécifiques émis à l'attention des services concernés. À titre d'exemple, l'Avis 2025 009 MI-RH-SR relatif au Service MI prévoit certaines stipulations dépassant le seul cadre de ce service et impactant également d'autres entités, telles que le Service TM, et plus particulièrement la section TM/CM en ce qui concerne le travail en hauteur.

Dans cette même logique de modernisation, des tâches présentant un caractère dangereux, telles que la manipulation d'installations électriques de forte puissance, concernent désormais aussi le Service BU – une problématique inexistante à l'époque de la rédaction initiale en 1976.

Face à cette évolution des réalités de terrain, les délégués du personnel demandent qu'une révision complète de l'Instruction Générale N° 10 soit envisagée, afin de mettre à jour la Circulaire N° 1.

À cette fin, la Délégation Centrale du Personnel propose que les services concernés se concertent avec leur délégation locale respective pour actualiser la liste des travaux : en identifiant ceux devenus

obsolètes à supprimer et en définissant les nouveaux types de travaux à intégrer, en vue de préparer une éventuelle refonte structurée de l'instruction.

Une mise à jour de l'IG N° 10 (Allocation spéciale pour travaux salissants, insalubres et dangereux) est, en effet, nécessaire, car certains travaux mentionnés dans la circulaire N° 1 sont des tâches devenues caduques à ce jour. Dans un premier temps, les services impliqués seront invités à analyser la circulaire N° 1 (Relevé des travaux donnant droit à l'allocation spéciale) et à formuler une proposition de mise à jour de la circulaire N° 1 de l'IG 10. Dans un deuxième temps, les propositions des différents services seront discutées au sein du groupe de travail.

3. Reconnaissance du BTS (DUT)

Les délégués souhaitent obtenir des informations sur les points suivants :

- Quels services ont soumis une demande ?
- Combien de demandes ont été déposées et pour combien de postes la reconnaissance du BTS (ou DUT) sera-t-elle accordée ?
- Tous ces postes sont-ils actuellement pourvus ?

Si le dossier n'est pas une priorité pour le service RH, ce dernier a néanmoins demandé aux différents services de lui indiquer les postes dans la carrière S pour lesquels le diplôme BTS représenterait une plus-value.

Au total, 8 services ont répondu à la requête, 2 services n'ont actuellement aucun poste, tandis que les services AT, AV, GI, II, IN et RH ont déclaré un total de 48 postes pour lesquels le diplôme BTS représenterait une valeur ajoutée.

Section DC

délégation centrale

Délégués titulaires



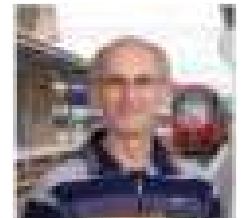
Patrick Vansteenkiste
Président



Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Dionisio Battista

La prochaine étape pour RH est de définir des critères pour déterminer quelles sont les conditions pour qu'un collaborateur ait finalement droit à la prime BTS. Ces critères seront présentés lors d'un prochain comité de Suivi de Réglementation RH.

Le règlement entrerait en vigueur rétroactivement à la date à laquelle il est entré en vigueur chez l'État, c'est-à-dire le 1er juillet 2023.

Le nombre d'agents travaillant aux CFL et possédant un BTS s'élève à 43. En revanche, le nombre d'agents possédant un DUT n'est pas connu.

Reste à dire que le commentaire publié dans notre journal concernant la reconnaissance du diplôme BTS et la lenteur de sa mise en œuvre n'a pas été très bien perçu par la direction.

4. Nombre et pourcentage de poste à responsabilités particulières (PARP)

Les délégués souhaitent obtenir des informations sur le nombre et le pourcentage de postes à responsabilités particulières, ventilés par service ainsi que pour l'ensemble de la maison mère.

Une présentation sur ce point a été faite par Mme. C. Thill.

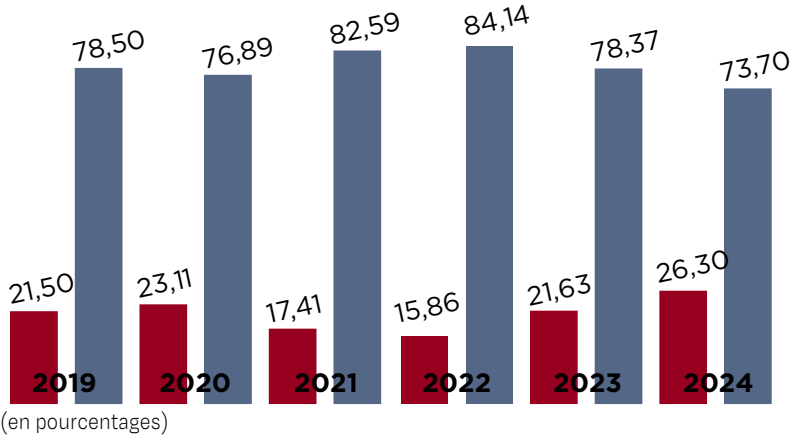
5. Embauche

- Les délégués du personnel souhaitent obtenir des informations sur la proportion de femmes recrutées au cours des dernières années.
- Où en sont les CFL par rapport aux objectifs fixés en matière d'embauche féminine ?
- Des avancées ont-elles été constatées ?

Une présentation sur ce point a été faite par M. A. Schmit.

Nombre d'embauches par sexe

Année	Féminin	Masculin	Total
2019	66	241	307
2020	52	173	225
2021	39	185	224
2022	36	191	227
2023	69	250	319
2024	81	227	308



Évolution des embauches féminines par Direction

Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Direction GI	12,63%	15,12%	11,69%	12,82%	11,76%	22,22%
Direction EF	20,47%	18,10%	20,00%	14,15%	21,43%	28,31%
Direction RH	55,56%	50,00%	57,14%	55,56%	66,67%	66,67%
Direction FI	72,86%	31,71%	6,45%	17,24%	34,88%	9,09%
Direction DG	50,00%	75,00%	75,00%	20,00%	50,00%	66,67%

6. État d'avancement de certains projets en cours de réalisation

- Les délégués du personnel demandent à être informés sur l'état d'avancement de la mise en application des tableaux de service au Service MI.

Début mai 2025, une note « Directive d'application des tableaux de service » a été publiée.

La planification se fait à nouveau dans un template Excel et non plus dans Visual Planning. Une formation des chefs de brigades pour l'utilisation du template est actuellement en cours.

- Les délégués du personnel souhaitent être informés de la position de la Direction Générale concernant l'introduction de nouveaux tableaux de service faisant suite à la suppression des tours de « galop ».

La Direction souhaite demander l'avis de la Délégation Centrale du Personnel sur le dossier de l'abolition des tours « galop ».

Il est envisagé de supprimer les « tours galop » et d'introduire des plans de travail qui prévoient un

système tiercé de 6 heures (06h00-12h00), 9 heures (12h00-21h00) et 9 heures (21h00-06h00), avec un maximum de 4 séances de travail identiques consécutives.

Les dispositions s'appliquent aux chefs de circulation, aux agents affectés à un poste de la BLZ (service TM/CO), aux agents de l'équipe de dépannage matériel roulant (service TM/CM), aux agents affectés au service P&R (service AV) et aux agents du poste de commande et du CEB (service BU).

Les plans de travail pour les agents travaillant au CSS et au funiculaire, mis en place début 2025, ne seront pas modifiés, c'est-à-dire le système restera en 3x8.

L'OGBL demandera aux délégués leur avis sur la proposition soumise par la Direction.

- Les délégués du personnel demandent à discuter sur la refonte de l'instruction générale N° 15.

La Direction souhaite demander l'avis de la Délégation Centrale du Personnel sur le dossier de refonte de l'IG N° 15.

Par rapport au projet de 2024, les CFL présentent les propositions

suivantes :

- 1) Augmentation de la prime d'astreinte pour disponibilité accrue à 35,00 € (n.i. 100) par semaine (La proposition initiale : 14,00 € si maintien de 8 heures de repos compensatoire par 14 jours d'astreinte, puis 30,00 €). Comme référence, rappelons-nous du fait que la prime accordée actuellement tourne autour de 12,70 € (n.i. 100) par semaine en moyenne annuelle avec 4 heures de compensation en nature pour chaque samedi, dimanche et jour férié passé en astreinte)
- 2) Compensation supplémentaire : Tout agent soumis à un service d'astreinte à disponibilité accrue bénéficie d'une compensation en nature de deux heures par astreinte effectuée lors d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié. (Proposition initiale : Tout agent soumis à un service d'astreinte à disponibilité accrue bénéficie d'une compensation en nature de huit heures pour 14 jours d'astreinte prestés. Pour le calcul des 14 jours d'astreinte, un jour férié avec astreinte est équivalent à deux jours avec astreinte).

Pour le personnel dont le service est organisé suivant roulement ou tableau de service, le chapitre 6 « Débranchement pendant les repos journaliers » doit encore être revue pour définir une règle fixant le début du tour de service après une intervention dans la nuit.

L'OGBL demandera aux délégués leur avis sur les propositions soumises par la direction.

- Les délégués du personnel demandent à discuter le projet de l'allocation d'une prime opérationnelle.

La prime opérationnelle est destinée à promouvoir l'attractivité de certains métiers ferroviaires, affectée par la réforme administrative de 2015 en raison du réajustement des carrières, de l'avancement plus espacé et de l'introduction d'examens de promotion dans l'ensemble des carrières.

Ainsi, il est prévu d'élaborer une prime pour le personnel en charge ou exposé à des risques liés à la sécurité ferroviaire ou/et ayant un lien direct avec le domaine ferroviaire opérationnel : chefs de circulation, CEM, CDM, régulateurs de sous-station, agents BLZ, PAT, chefs de surveillance, agents de la maintenance du matériel roulant et de l'infrastructure. Le personnel du service BU n'aurait en revanche pas droit à la prime opérationnelle, car il perçoit déjà une prime. Ceci serait une décision du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics. Il a été répété que tant le statut du personnel que les conditions financières fixées par les différents contrats devaient être respectés.

Afin d'être éligible, la personne doit remplir deux conditions : elle doit tomber sous le nouveau régime, c'est-à-dire avoir été embauché après le 15 octobre 2015 ou avoir procédé à un changement de carrière après cette date, et la prime ne lui sera accordée que pour la durée effective de l'exercice des métiers énumérés ci-dessus.

Les mesures d'exécution vont être définies telles qu'un agent de l'ancien régime ne puisse être dépassé par un agent du nouveau régime en termes de points indiciaires et telles que le périmètre exhaustif des postes éligibles, liés aux métiers susmentionnés, soit établi.

Le président de la délégation centrale a souligné de nouveau que les principes fondamentaux de la prime opérationnelle avaient d'abord été discutés le matin au sein du groupe de travail, alors qu'un communiqué sur la prime avait déjà été publié le jour même sur Inside. Ce dossier se caractérise par un manque de communication.

En fin de compte, il a été confirmé que le nombre d'agents ayant droit à cette prime sera de 900 en 2026 et de 1200 en 2040.

- Les délégués du personnel demandent à entamer une discussion au sujet du système de promotion par voie d'examen.

Au cours des dernières années, les profils professionnels de nombreux métiers ont considérablement évolué, comme par exemple celui du conducteur de train, où le

poste de coach a été créé et où les nouveaux arrivants sont accompagnés par des conducteurs expérimentés.

Pour cette raison, les CFL veulent procéder à une analyse approfondie du système des examens de promotion. Afin de concilier besoins de service et d'évolutions de carrière, le projet de refonte, qui veut garantir un accès équitable aux différents examens de promotion, se fait autour de trois axes :

- une évolution croissante du niveau supérieur des carrières en tenant compte de fonctions intermédiaires existantes et non définies comme telles aujourd'hui ; ceci permettrait une voie d'évolution via une réussite à un examen de promotion entre l'agent dans son métier initial et le revêtement d'un poste à responsabilité particulière
- une analyse des besoins d'examen à gérer par le service des ressources humaines
- un processus de gestion des examens de promotion détenu et géré par le service RH ; ce processus sera établi par service, carrière et filière

Au bout des résultats obtenus, la Délégation Centrale sera saisie pour donner son avis.

7. Ordre Général N° 33

Les adaptations à l'OG N° 33 élaborées au sein du Comité de Suivi de Réglementation RH restent à entériner avant une mise en application pratique.

Comme l'OG N° 33 a été modifié en dernière minute et que le temps a manqué pour analyser la nouvelle version, il a été décidé de ne pas entériner l'OG N° 33.

8. Présentation projet stratégique Direction AV

La Directrice D/EF a présenté aux délégués le programme 965.

L'objectif principal consiste à amé-

Section DC

délégation centrale

Délégués suppléants



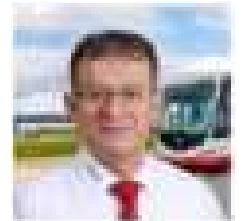
Manuel Thiry



Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques de Paiva



David Arlé

Section DC

délégation centrale

liorer encore davantage le service de qualité offert à nos clients.

À cette fin, une analyse a été menée par D/EF, qui a abouti à la conclusion qu'il était encore possible d'améliorer la qualité des services offerts aux clients et un programme d'action transversal avec plus de 100 actions a été élaboré. Les services concernés sont : AV – TM – BU et RH.

Pour la mise en œuvre du programme, le personnel impliqué sera également associé.

Dans un premier temps, des mesures de lutte contre le sous-effectif ont été mises en place.

Autres mesures à venir :

- Harmonisation des tours de service CEM et PAT
- Réduction de l'absentéisme
- Mieux cadrer et mieux gérer les inaptitudes

- Mise en place d'outils de gestion simples (KPI pour coachs, REX)

Timeline :

2026/2027 mise en œuvre du plan d'action

2027/2028 Suivi du programme

9. Divers

La Direction s'est exprimée sur le piquet de protestation organisé par l'OGBL et a demandé où le dialogue social serait non existant.

Pour les CFL, il n'y avait aucune raison que l'OGBL organise un piquet de protestation. Le piquet de protestation aurait détruit la confiance qui s'était construite au fil des années et qui s'est envolée avec cette action.

Le président du syndicat Chemins de fer a expliqué les raisons de cette action, à savoir la position des CFL par rapport à la suppression des tours de service Galop, la prime d'astreinte, les tours de service dans

le service BU et la prime opérationnelle dont toute une série de collègues qui ont également été engagés après le 1er octobre 2015 sont purement et simplement ignorés (comme p.ex. le personnel du Service BU exerçant lui aussi un métier en relation avec l'exploitation).

Pour la direction des CFL, la question est de savoir comment le dialogue social se poursuivra à l'avenir et de connaître la position de l'OGBL à ce sujet.

À la fin de la réunion, M. Wengler et M. Baden ont remercié M. Marc Adam du Syprolux pour son travail au sein de la Délégation centrale, étant donné qu'il s'agissait de la dernière réunion à laquelle il participait avant sa retraite.

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

Patrick Vansteenkiste / Georges Melchers / Gaby Birtz / Josy Bourgraff / Dionisio Battista / Manuel Thiry / Jérôme Trausch / Christian Federspil / André Marques De Paiva / David Arlé

Section AV

Service Activités
Voyageurs Trains

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service AV en date du 18 juin 2025

- 1) Serait-il envisageable de mettre en place des modules de formation pratiques à bord de rames stationnées, à l'image des formations déjà existantes (Lapunti, commercial, mouvement), afin de permettre au personnel de se familiariser concrètement avec le matériel et les procédures en conditions réelles ?

Les formations pratiques à bord de rames stationnées sont déjà mises en œuvre de manière régulière. Toutefois, la planification de ces sessions reste complexe, notamment en raison de la disponibilité variable du matériel et de certaines contraintes organisationnelles. À ce sujet, le Chef de Service précise que le matériel du CRM est mis à disposition selon les disponibilités et que ce fonctionnement donne satisfaction depuis plusieurs années.

- 2) Où en est le projet d'harmonisation des roulements ? À quelle étape se trouve-t-il actuellement et quand les délégués du personnel auront-ils la possibilité de consulter ce projet ou d'assister à sa présentation ?

Les responsables de la planification travaillent actuel-

lement sur un projet visant à harmoniser, autant que possible, les roulements des agents PAT avec ceux des conducteurs. Cette démarche inclut notamment une adaptation des débuts de service matinaux, afin de commencer à un quart d'heure près. Ce projet pourrait entraîner des ajustements sur certains roulements.

Nous avons demandé à pouvoir consulter un premier projet avant les vacances d'été. Le Chef de Service doit encore se concerter avec le responsable du projet et souhaite organiser une réunion à ce sujet avant les congés estivaux. La date de cette réunion reste à confirmer.

- 3) Des informations non officielles circulent concernant d'éventuels changements liés à la qualification des agents stagiaires. Les délégués du personnel n'ayant à ce jour reçu aucune communication officielle à ce sujet, pourraient-ils être informés de la véracité de ces informations, ainsi que, le cas échéant, des détails du projet envisagé ?

Le Service examine actuellement s'il est réellement nécessaire que les contrôleurs stagiaires passent

deux examens, sachant que l'examen de fin de stage a lieu seulement quelques mois après l'épreuve de qualification. L'objectif est une éventuelle harmonisation avec les épreuves de qualification actuellement en place. Les délégués seront informés en temps utile et recevront une présentation du programme. Par la suite, une validation par la Délégation Centrale sera nécessaire.

- 4) Les délégués du personnel souhaitent pouvoir consulter l'ensemble des fiches de poste du service.
- Pourriez-vous nous communiquer combien de postes sont actuellement classés au niveau supérieur et combien au niveau général au sein du service ?

La responsable du secrétariat a informé les délégués que le service AV dispose actuellement de 173 fiches de poste. Toutes ces fiches sont accessibles aux délégués. Des informations détaillées concernant leur répartition entre les niveaux supérieur et général ont été présentées.

- Combien d'agents bénéficient actuellement du PARP au sein du service ?

Le nombre d'agents bénéficiant d'une majoration liée à une affectation sur un poste à responsabilités particulières (PARP) a été communiqué, de même que le nombre d'agents actuellement éligibles à la prime opérationnelle.

- Combien d'agents du service seront éligibles à la prime opérationnelle à l'avenir ?

Concernant le nombre d'agents éligibles à la prime opérationnelle, le Service a précisé qu'une estimation a été réalisée, dans la mesure où les chiffres définitifs n'ont pas encore été communiqués par le service RH.

- Le recrutement des futurs agents progresse-t-il conformément aux prévisions ?

Pourrait-on obtenir une mise à jour ?

Le Chef de la division PAT a informé les délégués que 33 contrôleurs stagiaires ont été embauchés depuis janvier 2025. Pour la session de juillet 2025, 12 candidats ont d'ores et déjà signé leur engagement.

- 5) Depuis l'année 2020, combien d'interdictions d'accès aux trains ont été prononcées suite à des actes d'agression (verbale ou physique) envers le personnel ou les passagers, ou à des actes de vandalisme ?

Un total de huit interdictions d'accès aux trains ont été prononcées : aucune interdiction n'a été enregistrée en 2020, 2021 et 2022, deux en 2023, quatre en 2024 et déjà deux en 2025. Chaque cas est systématiquement transmis au ministère compétent, seule autorité habilitée à prendre ce type de décision. Une tendance à la hausse est actuellement observée.

- 6) Comment explique-t-on que les CFL présentent un nombre d'incidents (agressions, vandalisme, etc.) nettement plus élevé que les autres services de transport public, selon les statistiques issues d'une récente question parlementaire ?

Existe-t-il une analyse ou des pistes d'explication précises à ce sujet ?

En ce qui concerne le nombre élevé d'incidents, notre service précise qu'un nouveau plan d'action est en cours d'élaboration. Celui-ci s'appuie sur les audits réalisés par Monsieur Schrantz et par Lapunti Academy. L'objectif est de renforcer la sécurité du personnel ainsi que celle des clients.

- 7) Au vu du nombre élevé d'incidents (agressions, vandalisme, etc.) relevés dans les trains CFL par rapport aux autres services de transport public, quelles mesures concrètes peuvent être mises en place pour lutter contre cette insécurité croissante et mieux protéger le personnel ?

La présence des agents de « Protection Unit » dans les trains et les gares contribue à renforcer le sentiment de sécurité auprès des voyageurs. Depuis la mise en place de l'application WEB-App CIS, tous les acteurs du transport public ont la possibilité de signaler rapidement les incidents, avec un suivi assuré par les CFL.

- 8) Quel est le statut actuel de notre collaboration avec la firme externe de sécurité ? Un repreneur a-t-il été trouvé pour cette entreprise, et si oui, quelles en sont les conséquences pour les prestations de sécurité dans les trains et les gares ?

Le Chef de Service précise qu'aucun repreneur n'a été trouvé à ce jour pour assurer la continuité du contrat de sécurité. Les CFL ont immédiatement lancé un appel d'offres en procédure d'urgence, avec le démarrage d'un nouveau contrat prévu dès que possible. Le Service s'engage à tenir les délégués du personnel informés dès que des nouvelles informations seront disponibles.

- 9) Combien d'agents PAT sont actuellement opérationnels ? Toutes les formations prévues ont-elles été réalisées ? Quel est l'état actuel de la situation concernant la pénurie d'agents ?

Les délégués sont informés que l'effectif opérationnel sur place s'élève à 238 ETP.

Journée PAT 2024

241 agents ont déjà été formés. Il reste 20 agents à former, dont 6 actuellement indisponibles (pour cause de maladie ou de congé).

Formation continue SNCB 2024

110 agents ont été formés. 21 sont encore planifiés. 20 restent à former, dont 7 indisponibles.

Formation continue SNCF 2024

20 agents ont été formés. Il reste 54 agents à former, dont 7 indisponibles.

Journée PAT 2025

Des sessions sont planifiées de juin à décembre 2025.

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

Section AV

Service Activités
Voyageurs Trains

Délégués titulaires

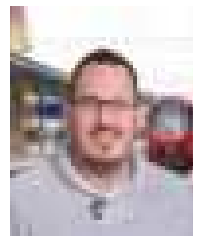


Dionisio Battista

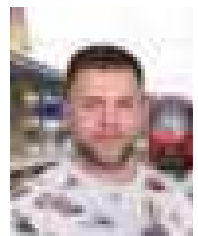


Jérôme Trausch

Délégués suppléants



Nick Weyland



Eldin Durakovic



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service 12 juin 2025

Section BU

Service Activités
Voyageurs Bus

Le Chef de la Division Qualité, Sécurité et Administration (QSA) a présenté le rapport qualité du mois de mai. Les chiffres restent globalement stables.

Le Chef de Service a présenté les indicateurs de performance (KPI) du contrat de service public.

Le Chef du Mouvement a présenté le projet 965, élaboré à l'initiative de Mme Lacour, directrice de l'AV, en concertation avec les partenaires sociaux. Ce projet transversal vise à améliorer plusieurs problématiques telles que l'absentéisme, la gestion des inaptitudes, le bien-être au travail, ainsi que le management de proximité.

Une présentation détaillée du projet sera faite lors de la délégation centrale du 27 juin 2025.

Suivi et Transparence des Données d'Exploitation

- 1. Présentation des reliquats en journées improductives

Les délégués demandent une présentation complète de la situation des reliquats en journées improductives pour l'année 2025.

L'évaluation des journées improductives s'élève à 8963 jours.

- 2. Analyse des roulements – données de conduite

Comme convenu lors de la réunion du 3 décembre avec le Chef de Service, les délégués reviennent sur la demande formulée initialement le 11 juin 2024. Ils souhaitent obtenir, de la part du Chef Mouvement, les informations suivantes :

- a. Le nombre total d'heures de conduite
- b. Le nombre total de kilomètres parcourus

Cette demande concerne les roulements/chablon 1 à 4 (Luxembourg) et 1 à 2 (Echternach), en partant de l'hypothèse que le conducteur aurait assuré son roulement complet sans interruption pendant toute l'année.

Le Chef du Mouvement nous a enfin présenté les chiffres que nous réclamions depuis longtemps. Chacun en tirera ses propres conclusions, mais ils restent peu explicites.

Les quatre roulements de Luxembourg et d'Echternach

ont été présentés, et les chiffres sont globalement similaires.

Ci-dessous, un tableau présente les chiffres de 2024. (Un chauffeur, sélectionné par l'OGBL-Landesverband, a été choisi pour réaliser ce suivi par roulement.)

Roulement	Dienstdauer	Lenkzeit	km GESAMT
LUX1	2094 :30	1173 :14	42107
LUX2	2088 :00	1158 :12	41827
LUX3	2092 :00	1153 :11	42049
LUX4	2088 :15	1146 :49	41976
EN1	2094 :24	1164 :45	42760
EN2	2087 :15	1149 :51	41733

Optimisation de l'Exploitation et des Ressources

- 3. Utilisation du poste isolé d'Echternach pendant les jours fériés

Les délégués demandent des explications sur l'inutilisation du poste isolé d'Echternach lors des jours fériés. Ils ont constaté, par exemple le 9 mai, que plusieurs journées ont débuté et fini par des courses à vide vers et depuis Echternach.

- Cela n'entraîne-t-il pas une augmentation du besoin en conducteurs ces jours-là ?
- Quelle aurait été la différence au niveau du personnel si le poste isolé avait été opérationnel le 9 mai ?
Le fait que le poste isolé d'Echternach ne soit pas occupé entraîne une augmentation de cinq tours de service ainsi qu'un surplus de 2 000 km parcourus à vide (HLP – Haut le Pied).

Les délégués se sont dits surpris, d'autant plus que les CFL se revendiquent engagés en faveur de l'environnement, comme en témoigne régulièrement leur charte CORE2.

Le Chef du Mouvement nous a néanmoins rassurés : un renforcement du personnel au CEB est envisagé. Par ailleurs, avec l'installation de bornes de recharge électrique à Echternach, une ouverture de l'AO en continu (24h/24 et 7j/7) est également à l'étude.

Retour d'expérience – Nouveaux véhicules et technologies

4. Bilan intermédiaire – Bus électriques

Les délégués demandent un retour d'expérience intermédiaire sur l'exploitation des nouveaux bus électriques :

- Combien de fois un bus a-t-il dû être remorqué ?
- Quelles sont les causes des pannes ?
- Combien de fois un bus a-t-il été remorqué ou remplacé à cause d'un manque d'autonomie ?

Le Chef du Matériel nous a fait un bref résumé des différentes pannes rencontrées. Il s'agissait principalement de moteurs électriques surchauffant et de portes défailantes. Ces problèmes ont été résolus en collaboration avec Mercedes.

Il nous a également informés que tous les petits dysfonctionnements ont été recensés et seront pris en compte dans la nouvelle commande de bus.

Il est important de souligner que les chauffeurs sont satisfaits et que les retours sont globalement positifs. À ce jour, aucun bus n'a dû être remorqué pour un manque d'autonomie. Quelques soucis liés au logiciel ont été relevés au départ, mais eux aussi ont été résolus.

5. Utilisation des pantographes sur les bus électriques

Les délégués souhaitent savoir pourquoi les pantographes ne sont pas utilisés de manière régulière pour la recharge des bus électriques. Une clarification est demandée sur les critères d'utilisation et les éventuelles limitations techniques ou organisationnelles.

Le Chef du Matériel nous a expliqué le concept du Smart Charging, qui permet de recharger les bus de manière efficace et optimisée.

L'utilisation du pantographe reste limitée, car elle pourrait entraîner une dégradation prématurée des batteries. À l'avenir, les pantographes resteront donc une solution de secours, à utiliser uniquement pour des recharges rapides en cas d'urgence.

6. Bilan intermédiaire – Navette autonome de Belval

Les délégués demandent un premier bilan de la navette autonome à Belval, ainsi que des précisions sur :

- L'impact actuel et futur sur le personnel de conduite
- Le rôle et l'avenir des coachs dans ce projet

Le Chef de Service nous a confirmé que les tests sont quasiment terminés. D'ici deux semaines, il est prévu de faire circuler la navette autonome avec des clients à bord.

Pour l'instant, cette tâche est assurée par un Safety

Driver, un coach ayant reçu une formation spécifique.

Les délégués de l'OGBL-Landesverband ont exprimé leur souhait de voir ce coach davantage présent sur le terrain, au plus près des conducteurs. Avec les récentes annonces selon lesquelles chaque agent aura désormais un coach comme responsable direct, cette demande prend encore plus de sens.

Une analyse sera menée afin d'évaluer si, à l'avenir, une autre personne pourrait suivre la formation et assumer cette fonction.

Sécurité, Accès et Conditions de Travail**7. Augmentation du temps alloué à la mise en marche et à la remise en service des bus électriques**

Les délégués demandent une augmentation du temps prévu pour la mise en marche (Aufrüst) et la remise en service (EinW) lors de la prise de service d'un bus électrique.

En effet, la mise en route des équipements, notamment des tablettes, pose encore régulièrement des problèmes techniques. Le conducteur a donc besoin de plus de temps pour assurer un départ en toute sécurité.

Le Chef du Mouvement réalisera une analyse et nous présentera ses conclusions d'ici la fin de l'année pour déterminer si une augmentation est envisageable.

Il nous a néanmoins donné raison en reconnaissant qu'une augmentation est effectivement à l'étude, notamment en raison de la distance accrue que les agents doivent parcourir pour rejoindre leur bus.

8. Signalisation de la hauteur réelle des bus

Les délégués demandent que tous les bus soient équipés d'un autocollant au poste de conduite, indiquant clairement la hauteur réelle du véhicule, afin de renforcer la sécurité lors des manœuvres, notamment à proximité de ponts, parkings ou structures basses.

Le Chef du Matériel nous a confirmé qu'une plaquette en aluminium sera apposée sur chaque bus.

9. Signalisation des coupe-circuits

Les délégués demandent que l'emplacement du coupe-circuit soit clairement signalé sur l'ensemble de la flotte, au moyen d'un autocollant comportant le pictogramme défini à cet effet.

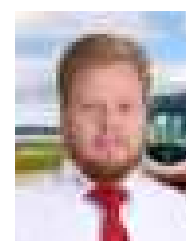
Un autocollant comportant le pictogramme sera apposé sur chaque bus.

10. Accès à l'ancien dépôt d'Ettelbruck

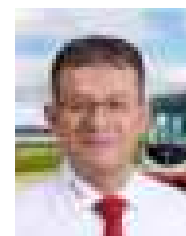
Suite à l'interdiction d'accès au dépôt d'Ettelbruck

Section BU

Service Activités
Voyageurs Bus

Délégués titulaires

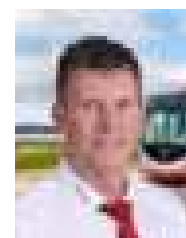
David Arlé



André Marques de Paiva

Délégués suppléants

Gast Schoumacker



Steve Kerschen

Section BU

Service Activités
Voyageurs Bus

(Info Exploitation 25-12 du 26 mars 2025) pour les conducteurs, les délégués demandent :

- Quelle est la durée prévue de cette interdiction ?
- Une solution d'accès temporaire au dépôt ou la mise à disposition d'un lieu de pause (« Pausenplatz ») adéquat, avec toilettes, pendant la durée des travaux.

La durée des travaux reste inconnue. Malheureusement, le Chef du Mouvement n'a pas pu nous fournir de réponse satisfaisante, aucune solution n'ayant été présentée. Il a précisé que ce problème relève du service EI.

Les délégués vont solliciter la délégation centrale afin de trouver une solution à ce problème au niveau des différents services.

Outils numériques et information du personnel

11. Intégration des déviations dans l'application COCKPIT APP (IVU)

Les délégués demandent que toutes les déviations soient systématiquement intégrées dans l'application COCKPIT APP de l'IVU, afin de garantir une meilleure information en temps réel pour les conducteurs.

Actuellement, le logiciel IVU ne permet pas d'intégrer systématiquement les déviations. Cette tâche est très chronophage et les ressources manquent.

Il est envisagé de collaborer avec les équipes IT et IVU afin d'acquérir un nouveau module facilitant l'intégration de ces déviations.

Respect du bien-être au travail

12. Respect du droit à la déconnexion

Les délégués demandent au Chef de Service de

veiller au respect strict du droit à la déconnexion pour tous les agents.

Cela signifie que, pendant les périodes de repos journalier, de repos hebdomadaire ou de congé (qu'il soit noir, bleu ou joker), aucun contact professionnel ne doit être établi.

Toute demande de modification de planning, ou toute autre demande relative au service, doit être formulée uniquement lorsque l'agent est en service.

Le Chef du Mouvement a souligné, en citant plusieurs exemples, qu'il est inacceptable de téléphoner aux agents en pleine nuit ou tard le soir pour leur demander des modifications de planning. De même, un agent en congé ne doit pas être dérangé pour des questions mineures.

Le Chef du Mouvement va élaborer une charte qui expliquera aux personnes concernées quand et comment il est possible de contacter un agent. Nous avons convenu que cela restera toujours une exception.

Nous invitons néanmoins nos membres à nous signaler tout abus éventuel.

Note :

Les délégués de l'OGBL Syndicat des Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband tiennent à remercier Marc Becker pour la bonne entente dont nous avons bénéficié lors de nos récents échanges.

Pour des raisons qui l'honorent, il a démissionné de son poste, et nous souhaitons lui adresser nos vœux de réussite pour la suite de sa carrière professionnelle.

Vos délégués du personnel de la section BU
Marques de Paiva André et Arlé David
Schoumacker Gaston et Kerschen Steve



Questions BU à traiter lors de la réunion avec le Chef de Service en date du 24 septembre 2025

- 1.** Données d'exploitation et absentéisme
 - Pouvez-vous présenter la situation complète des reliquats en journées improductives pour l'année 2025 ?
 - Quel est le taux d'absentéisme pour la période avril-août 2025, ventilé par « Roulement » et « Réservistes » ?
- 2.** Organisation interne et postes
 - L'ensemble des fiches de poste du service peut-il être mis à disposition des délégués du personnel pour consultation ?
 - Combien de postes sont actuellement classés au niveau supérieur et combien au niveau général au sein du service ?
 - Comme le montrent ces deux exemples (tour de service 1071 du 29.08 et 1054 du 30.08), les délégués ont constaté que plusieurs tours de service sont planifiés « à la minute » et non pas, comme convenu, arrondis au quart d'heure. Les délégués souhaitent savoir pourquoi.
- 3.** Activité Secours Rail et Substitution Rail
 - Combien d'agents sont affectés par jour sur un tour « Secours Rail » ?
 - Combien de courses ont été effectuées par des conducteurs de bus CFL en tant que « Secours Rail » en 2024 ?
 - Lors des chantiers ferroviaires de l'été 2025, combien d'agents, de courses et

de kilomètres ont été prestés par le service BU ?

4. Équipements et matériel

Habillement

- Est-il possible d'ajouter un pantalon d'hiver et une veste d'été à la prochaine commande de la masse d'habillement ?

Outils de travail

- Quelles sont les conclusions des tests concernant l'installation d'un écran fixe pour pallier les problèmes de connexion aléatoire entre la Cockpit App de l'IVU et le bus ?
- Si les tests sont concluants, ces écrans fixes seront-ils installés sur l'ensemble de la flotte ?

Fiches de travail

- Les délégués demandent que, sur les fiches de travail, les courses à vide (HLP) soient clairement identifiées, par exemple par une couleur spécifique, afin de les rendre plus visibles.

5. Sécurité et confort à bord

- Est-il possible de rendre les données de comptage des passagers visibles en temps réel pour les chauffeurs, afin d'améliorer la visibilité et la sécurité ?
- Les délégués demandent que, dans les bus « E-Citaro », un signal lumineux supplémentaire indiquant la demande d'arrêt au prochain arrêt soit installé au niveau du tableau de bord, afin de le rendre plus visible. Actuellement, seule une petite icône s'affiche.

- Lors des courses de substitution ou de secours rail, les conducteurs de bus sont souvent confrontés à une problématique concernant le chargement des soutes. La dernière information communiquée indiquait que celles-ci ne devaient pas être utilisées pour transporter des valises, vélos, etc. Néan-

moins, lors des derniers chantiers d'été, le personnel de quai ou même les clients ont ouvert les soutes. Les délégués demandent donc au Chef de Service sa position officielle : ces soutes peuvent-elles être utilisées lors des voyages en substitution et secours rail ? Cette décision devra ensuite être communiquée clairement à toutes les personnes concernées, y compris le personnel de quai (chefs de surveillance, Info Client, etc.).

- Les délégués demandent que le service BU prenne contact avec l'administration communale d'Echternach afin que l'affaissement de la chaussée au niveau du quai soit réparé. En effet, certains bus touchent le sol lors de l'accès.

6. Aménagements des locaux

- Serait-il possible d'ajouter une assise (banc ou chaise, éventuellement à roulettes) dans les vestiaires du dépôt de Luxembourg ?
- Il est prévu d'aménager un espace de pause avec toilettes à Ettelbruck, à l'entrée de l'ancien dépôt. Quelle est la situation actuelle et quels sont les projets pour l'avenir ?
- Les délégués demandent qu'une liste actualisée soit publiée sur les tablettes, reprenant toutes les stations-service accessibles aux conducteurs de bus, avec la procédure correspondante (carte, code PIN, etc.).

Divers

Les délégués rappellent que les procès-verbaux des réunions avec le Chef de service ainsi que les indicateurs de sécurité doivent être régulièrement mis à jour sur les panneaux d'affichage.

Vos délégués du personnel de la
section BU
Marques de Paiva André
et Arlé David

Section BU

Service Activités
Voyageurs Bus



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI du 25 juin 2025

Section MI

Service Maintenance
Infrastructure

Le 25 juin 2025, a eu lieu la 2^e réunion auprès du Chef de Service au centre de conférence en gare de Luxembourg.

La Direction MI était représentée par M. Pascal Poncin - Chef du Service MI, M. Antoine Schiltz - adjoint au Chef de Service et M. Jules Abate - adjoint au Chef de la Cellule RHT. Monsieur Tiago Da Silva Ribeiro assura la fonction de secrétaire.

Le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL fut représenté par Manuel Thiry, Celsio Da Silva et Rui De Sousa.

a. Approbation du rapport du 12 mars 2025

Prise de position des délégués de l'OGBL / Landesverband sur le point 1.6 du rapport de la réunion du 12 mars 2025 :

Les délégués déclarent qu'ils sont bien d'accord avec l'uniformisation des tours de service au sein du service MI, mais qu'ils s'opposent à l'introduction du système de contrôle des présences. Afin de clarifier la situation, cette question sera discutée lors d'une prochaine réunion.

Le rapport a été jugé bon à l'unanimité.

b. Informations du Chef de Service

Le Chef de Service a informé les délégués que le personnel du Service MI travaille dans 41 bâtiments différents. 17 de ces bâtiments sont en cours de rénovation, deux sont inutilisables et trois sont loués. 36 inventaires doivent être réalisés, dont 16 sont terminés et 20 restent à réaliser. Pour toute question, n'hésitez pas à vous adresser aux représentants du personnel.

MI a mené une enquête sur l'utilisation du CFlex : 54 personnes utilisent les voitures et 47 ne les utilisent pas. Cette enquête a révélé une mauvaise communication avec la ligne d'assistance. Le système de réservation a également reçu une mauvaise note.

Le Chef de Service nous a informés que les primes demandées lors des réunions précédentes seront mises en œuvre. Elles concernent les travaux liés où les agents sont en contact avec les matières fécales et aux travaux effectués au système de freinage du « Ofllabierg ». Ces primes seront mises en œuvre par une note du RHT MI. Lors de la réunion du CD de vendredi dernier, une demande de révision de l'IG 10 a éga-

lement été formulée. Le directeur général a accepté cette demande.

c. Réponses aux questions des délégués

1) Concernant le poste de coordinateur voie :

Lors de la réunion du 12 mars 2025, le chef de service a précisé que ce poste serait remplacé temporairement par une autre carrière. Cela constitue pour nous une dégradation des conditions de carrière pour les agents concernés. Les délégués demandent que ces postes restent ouverts pour la carrière I.

Ce poste reste un poste de la carrière I. Il ne peut être occupé par un agent d'une autre carrière qu'en cas de manque de personnel dans la carrière I. L'occupation du poste par un agent d'une autre carrière n'est possible qu'avec l'accord de la délégation du personnel.

2) Effectif de la brigade 22 :

Les délégués demandent la vérification de l'effectif de la brigade 22, notamment pour savoir si des agents avec certificat de santé à long terme y figurent. Nous demandons un remplacement pour ces postes vacants.

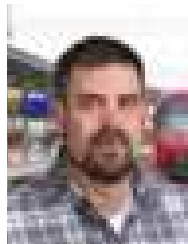
Un agent de l'équipe a été réformé, c.-à-d. la situation actuelle est un peu améliorée. L'effectif prévoit un besoin estimé de 18 ETP. 20 ETP sont sur place. Le Chef de Service nous précise que la situation était tendue dans le temps passé à cause des traverses en béton. Cette situation devrait s'améliorer encore dans un avenir proche.

3) Manque de parkings à la brigade 22 :

Il y a un manque de parkings près de la brigade 22 à Pétange. Les délégués demandent qu'une solution soit trouvée pour aménager des parkings destinés aux véhicules des CFL, ainsi qu'éventuellement pour les véhicules des agents. Le service T va déménager en décembre ce qui améliore aussi la situation.

Le Chef de Service nous informe que les CFL ne mettent pas en place des parkings pour des voitures privées. Les 5 emplacements marqués sont à la disposition des agents de tous les services de la CFL. Les agents du service TM seront invités à occuper les places de stationnement libres « non CFL » lors de leur prise de service pendant la nuit.

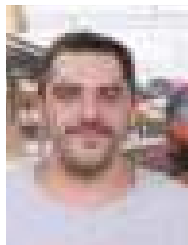
Délégués titulaires



Christian Federspil



Manuel Thiry



Rui de Souza
Azevedo

Les délégués ont souligné que la situation était inacceptable et que certains agents arrivaient même à 5h30 du matin pour s'assurer une place de parking, alors que leur service ne commençait qu'à 7 heures.

4) Amélioration des conteneurs pour les grands chantiers :

Les délégués demandent que les conteneurs mis à disposition pour les grands chantiers soient adaptés aux besoins spécifiques. Les entreprises privées comme ETF, Switelsky, Ferrotec, ainsi que les fournisseurs de services (eau, toilette, etc.) doivent veiller à la qualité des installations mises en place.

Les cahiers de charges précisent qu'il doit y avoir des bases de vie adaptées. Le Chef de Service n'était pas en connaissance du manque de certaines bases. Les agents du terrain sont priés d'informer leur chef d'équipe en cas de manquements. Ces informations seront prises en considération lors des REX.

Le chef de service charge les chefs de district Infra du contrôle des bases de vie. En cas de plainte d'un agent du terrain, le chef de district Infra se charge de corriger immédiatement la situation.

Les délégués demandent d'expliquer le système REX (Retour d'Expérience) aux agents du terrain. Ceci semble ne pas être très connu.

5) Vérification de l'effectif au CSS :

Les délégués demandent une nouvelle vérification de l'effectif au CSS. La situation actuelle doit être adaptée, notamment en ce qui concerne le paiement d'une majoration d'échelon du PARP, qui est bien occupé par un agent qualifié.

L'effectif prévoit un effectif de 19 ETP qui sont sur place. La situation sera clarifiée dans un avenir proche.

6) Parking CSS :

Les délégués soulignent la nécessité de trouver une solution pour le manque de parkings au CSS et demandent des mesures adaptées.

L'adjoint au Chef de Service nous informe qu'il suit la directive du directeur des ressources humaines qui ne veut clairement pas de places de stationnement pour les cheminots à côté de leurs bureaux. Le parking à côté du bâtiment « Millewee » sera occupé par des voitures CFL endéans deux semaines.

7) Qualification des agents de la carrière supérieure :

Le T2 demande que tous les agents de la carrière supérieure soient qualifiés pour les nouvelles technologies, telles que le BADA, l'auto-commutateur et les caméras de surveillance.

Toutes les formations sont prévues pour tous les agents. Pour des informations plus détaillées, vous pouvez contacter les délégués du personnel.

8) Exemption de la tenue orange :

Les délégués demandent si une exemption de la tenue orange pourrait être envisagée pour certains travaux, notamment en période de forte chaleur, permettant ainsi le port de vêtements plus adaptés comme des pantalons courts ou des T-shirts.

Le Chef de Service explique que dans le passé des accidents causés par des pantalons courts ont été notés et il nous informe qu'une réglementation existe pour les agents de la SNCF et de la SNCB qui ordonne de porter des pantalons longs. Le Chef de Service favorise d'avoir des règles claires sans exceptions.

Les délégués soulignent qu'il serait humain, en période de forte chaleur, d'autoriser le port de shorts pour les travaux non dangereux. Il convient toutefois de souligner que les shorts n'empêchent pas les accidents.

9) Respect du nombre maximal d'interrogations par responsable :

Lors des MAG, un nombre maximal de personnes pouvant être interrogées par responsable a été fixé. Lors de la vérification des organigrammes, il a été constaté que cette règle n'est pas respectée. Les délégués demandent au chef de service de trouver une solution à cette situation.

D'après le Chef de Service, les chefs d'équipe en question ont été demandés et sont d'accord d'interroger plus d'agents.

10) Tours de service décalés au S21 :

Les agents du S21 se plaignent des tours de service décalés, ce qui génère une insatisfaction générale au sein de l'équipe. Lors d'une réunion précédente, la suppression de ces tours avait été demandée. À ce jour, aucune réponse n'a été apportée à cette demande. Le mécontentement est palpable et se traduit par des départs d'agents. Nous exigeons des réponses claires sur ce sujet.

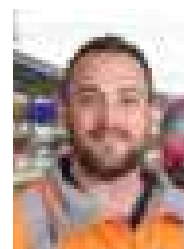
Le Chef de Service informe que deux agents de la filière spécialisée ont fait une demande. En tout, il y a 10 agents qui ont fait demande.

Les tours de service ne seront pas abolis, car ils sont considérés comme très importants par le Chef de Service. Ce dernier nous informe également que l'insatisfaction n'est pas si grande.

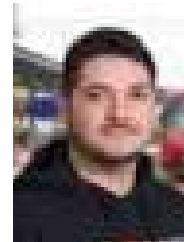
11) Accès aux heures CBRA pour les agents embauchés et en congé parental :

Les délégués demandent pourquoi les agents nouvellement embauchés, ainsi que ceux en congé parental, ne bénéficient pas des heures CBRA durant la première année de leur contrat.

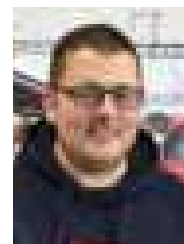
Délégués suppléants



Steven di Bernardo



Celso da Silva Alves



Steve Decker

Ces heures sont prévues pour tous les agents. S'il y a une erreur, l'agent est prié de contacter le service MI RHT pour que la situation soit rectifiée.

12) Postes d'adjoint au chef d'équipe :

Les délégués demandent que les postes d'adjoint au chef d'équipe soient classés en tant que poste PARP, afin de garantir une meilleure reconnaissance et un cadre plus équitable pour ces fonctions.

Le Chef de Service a clairement rejeté cette demande.

13) Réunion d'information sur le nouveau bâtiment :

Le 21 mars, une réunion d'information concernant l'avancement du nouveau bâtiment de la rue de la Déportation avait été annoncée. Les délégués demandent quand cette réunion aura effectivement lieu, afin d'être informés de l'évolution du projet.

Une réunion d'information avec les chefs d'équipe et la délégation du personnel MI sera mise en place.

14) Réorganisation du District T :

Les délégués tiennent à faire le point sur la réorganisation du District T. Est-ce que celle-ci s'est déroulée correctement ? Les responsabilités de l'ancienne équipe NOC ont-elles été équitablement redistribuées entre les équipes concernées ? Autre point important : l'entretien des antennes GSM-R est désormais assuré par les agents CFL eux-mêmes. Or, cela implique de devoir monter jusqu'à 40 mètres de hauteur, ce

qui représente un risque non négligeable. Plusieurs collègues ont exprimé leur malaise face à cette tâche dangereuse, ce qui est parfaitement légitime. Nous demandons donc que ces interventions en hauteur soient confiées uniquement à des agents volontaires du district T, qui se sentent réellement à l'aise avec ce type de travail. Cela garantirait de meilleures conditions de sécurité et éviterait de gaspiller des ressources dans des formations imposées à des collègues qui n'ont ni l'envie ni les aptitudes pour ce genre de mission. La sécurité des agents doit rester une priorité, pas une variable d'ajustement. Toutes les formations seront finies en automne.

Les formations pour les travaux en hauteur seront plus spécifiques. Elles comprendront deux jours de cours de base et un jour de spécialisation. La situation sera examinée afin de trouver une solution qui convienne à tous et, si possible, de ne pas forcer les agents à effectuer ces travaux.

15) Horaire mobile équipe encadrement chantier :

Les délégués demandent pourquoi les postes du chef d'équipe et de son adjoint ne sont pas admissibles pour l'horaire mobile / télétravail. Quelles sont les raisons qui s'opposent.

Cette demande est clairement rejetée par le Chef de Service pour des raisons d'uniformité au sein du service MI.

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

Section MI

Service Maintenance
Infrastructure

Section SC

Services Centraux

Rapport de la réunion de la délégation SC du 26 juin 2025

La 1re réunion de la délégation des Services Centraux pour l'année 2025 a eu lieu le 26 juin 2025.

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. Alain Schmit a été présent pour le point 8.

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

1) Les délégués désirent connaître les motifs pour

lesquels les amendements proposés par les syndicats dans le rapport de la dernière réunion n'ont pas été pris en compte. Les délégués apprécieraient que leurs remarques soient prises en compte à l'avenir.

Le rapport doit refléter ce qui a été dit lors de la réunion et ne doit pas contenir d'éléments qui n'ont pas été dits lors de la réunion. Si une présentation a été faite pour un point, les éléments de cette présentation ne sont pas repris dans le rapport. La présentation peut toutefois être utilisée par les syndicats pour communiquer des éléments plus détaillés à leurs membres.

2) Cours de langue luxembourgeoise : Est-ce que tous les nouveaux collaborateurs/trices des Services d'appui SC qui ne maîtrisent pas le luxembourgeois doivent suivre un cours de langue luxembourgeoise ? Dans l'affirmative, quel niveau doivent-ils atteindre et sont-ils obligés de réussir le cours de langue ?

Aux nouveaux collaborateurs/trices qui ne comprennent ou ne parlent pas encore le luxembourgeois, des cours de luxembourgeois sont proposés pendant les heures de travail. Dans les onze mois, ils devront atteindre le niveau A2 (utilisateur élémentaire).

Cette condition est communiquée aux collaborateurs/trices lors de leur embauche. Si le niveau A2 n'est pas atteint après 11 mois, cela entraîne la révocation des CFL.

Cependant, lors d'une réunion, les collaborateurs/trices ne sont pas obligés de parler luxembourgeois, ils peuvent aussi s'exprimer dans une autre langue (français ou allemand).

3) New DG

Les délégués souhaitent savoir s'il est garanti que chaque collaborateur/trice travaillant actuellement dans l'un des bâtiments Dairy-House, Dôme et Accinauto aura son propre bureau dans le nouveau bâtiment de la direction ou si le principe du desk sharing sera appliqué ? Les délégués aimeraient aussi savoir comment se présente la situation pour les consultants.

La capacité du nouveau bâtiment « New DG » a été établie sur la base du plan quinquennal des effectifs. Actuellement, la planification des espaces est en cours et il est toujours prévu que chaque collaboratrice et collaborateur ait son propre poste de travail, à l'exception des collaborateurs/trices de RH/RM qui souhaitent continuer à travailler en desk sharing dans le nouveau bâtiment. Le déménagement est prévu pour 2027.

Dans la mesure où il est difficile d'estimer le nombre de conseillers du service IN pour les années 2027 et suivantes, il est impossible de dire actuellement où ils seront logés.

Des réflexions sont en cours sur la possibilité, dans le cadre d'un projet commun, de regrouper dans un même bâtiment un collaborateur du service IN et un collaborateur d'un autre service pour la durée du projet.

Pour des raisons de confidentialité, le service RH préfère d'ores et déjà renoncer à cette possibilité.

Sur le site du CRM, un nouveau bâtiment administratif est également en phase de construction. Dans ce bâtiment, des postes de travail demeurent disponibles. Il est déjà acquis que l'Entraide Médicale s'installera dans ce bâtiment dès son achèvement.

4) Restaurant « Le Belle-Vue »

– Dairy-House

Actuellement, deux micro-ondes sont mis à la disposition des agents pour réchauffer leurs plats. Cependant, ce nombre est insuffisant aux heures de pointe, car il arrive souvent que les employés doivent faire la queue. Les délégués demandent s'il serait possible d'augmenter le nombre de micro-ondes ?

Dans le but de ne pas faire trop de concurrence à Eurest, l'exploitant du service de restauration dans la Dairy-House, il n'est pas prévu d'augmenter le nombre de micro-ondes. De même, des micro-ondes supplémentaires ne pourraient pas être installés par manque de place.

5) Bâtiment Accinauto

a) Ajoute d'un deuxième écran dans la loge au rez-de-chaussée

Lors de la réunion du 3 décembre 2024, il a été dit qu'un 2e écran dans la loge au rez-de-chaussée serait ajouté. Les délégués aimeraient être informés du planning de réalisation ?

Ce point a été récemment mis en œuvre.

b) Affichage des informations CFL sur les écrans situés dans les salles de pause sur chaque étage.

Les délégués demandent s'il est possible d'afficher les informations CFL aussi sur les écrans dans les salles de pause sur chaque étage ?

Les écrans installés dans les salles de pause sont configurés de manière à pouvoir être utilisés pour des réunions. Pour afficher les informations des CFL, il faudrait modifier la résolution. RH (LD/CM) va analyser si les salles de pause sont effectivement utilisées pour des réunions et si oui, si les écrans sont utilisés. Si les écrans ne sont pas utilisés, les informations des CFL pourraient être affichées sur ces écrans.

6) Bâtiment « Entraide Médicale »

a) Problèmes dans le bureau 0331

La protection solaire d'une fenêtre ne peut plus être abaissée depuis quelque temps. Site-Service a effectué une visite sur place jusqu'à présent, mais rien ne s'est passé par la suite. Les délégués aimeraient savoir quand ce problème sera résolu ?

Une intervention d'une entreprise est prévue pour fin juin 2025 pour résoudre le problème.

b) La consommation de l'eau du robinet est actuellement interdite. Les délégués aimeraient savoir la cause et quand le problème sera-t-il résolu ?

Une analyse de l'eau a révélé que la valeur limite du plomb (0,010 mg/l) était légèrement dépassée à deux robinets (kitchenette du 3e étage et cuisine du 1er étage). Le problème proviendrait de la conduite d'alimentation. Une réunion Syndic - Site Service est prévue en juin. Une nouvelle analyse de l'eau sera effectuée pour voir si la valeur limite est toujours dépassée.

c) Les collaborateurs/rices de l'entraide médicale disposent seulement d'un PC sur lequel elles/ils peuvent lire les e-mails envoyés sur leur adresse @cfl.lu. Les délégués demandent de bien vouloir examiner la possibilité de rediriger ces e-mails sur leur adresse @secu.lu.

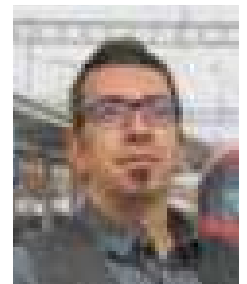
Ce n'est pas tant un problème technique (c'est assez simple à faire) mais plutôt au niveau de la sécurité. Rediriger automatiquement des e-mails, c'est-à-dire stocker de la data CFL en dehors du SI CFL est contraire à la PSSI. Ainsi, en l'état, la réponse est négative. Cela dit, il y a peut-être dans ce cas-ci un cadre ou un contrat spécial. C'est un point que les CFL doivent valider avec les juristes.

7) Suite à la réorganisation du Service IN, certains agents n'ont plus accès à leur fiche de poste. Les délégués demandent de bien vouloir savoir quelles sont les causes de cet état de fait ?

Section SC

Services Centraux

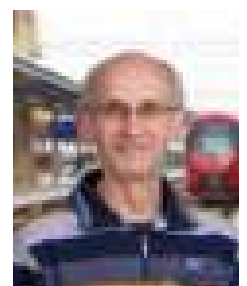
Délégués titulaires



Jim Laera



Gaby Birtz



Josy Bourgraff

Section SC

Services Centraux

Suite à la réorganisation chez IN, de nombreuses fiches de poste ont dû être réécrites. Entre-temps, toutes les fiches de poste ont été validées et chaque collaboratrice/collaborateur devrait pouvoir consulter sa fiche de poste.

- 8) Les délégués demandent que leur soit présenté un tableau résumant le nombre de « démissions », de « changements de poste » et de « départs pour cause d'échec à l'examen fin de stage » pour chaque service faisant partie de la délégation SC, pour les années 2023 et 2024.

ÉVOLUTION DES LICENCIEMENTS

Services	2023	2024
FI	1*	0
IN	3*	2*
PI	0	1
RM	0	1
RH	0	1

* 1 échec à l'examen

M. Alain Schmit a présenté les différents tableaux et donné les explications nécessaires.

- 9) Comment une séance de nuit (8h) est comptabilisée pour les agents de l'Horaire Mobile ?

- 10) Quelle est la procédure pour encoder cette séance de nuit dans "MäinRH" afin qu'elle soit enregistrée comme des heures prestées ?

Réponse aux questions 9 + 10

Une séance de nuit est considérée comme travail ordonné. Selon l'article 7.6.1. du règlement concernant l'application du régime de travail à horaire mobile, les heures de travail ordonné sont multipliées

par différents facteurs de multiplication si elles ont été prestées durant les périodes suivantes :

HEURES PRESTÉES EN SEMAINE

prestation effectuée entre	facteur de multiplication
06:00 - 06:30	1,25
18:30 - 22:00	1,25
22:00 - 06:00	1,75

HEURES PRESTÉES LE SAMEDI

prestation effectuée entre	facteur de multiplication
06:00 - 22:00	1,50

Heures prestées le dimanche et les jours fériés et au cours des nuits encadrantes

prestation effectuée entre	facteur de multiplication
22 heures la nuit précédant un dimanche ou un jour férié et 06:00 heures du matin suivant un dimanche ou un jour férié	2,00

Avec la nouvelle version du logiciel « MäinRH », une demande BTO doit être faite par jour.

Exemple pour une séance de nuit du 18/19.06 :

18.06 : Demande à faire de

22h00 – 23h59

19.06 : Demande à faire de

00h01 – 06h00

- 11) Comment les CFL s'assurent-ils qu'un transfert d'expérience a lieu lorsqu'une personne part à la retraite ? (Surtout pour des agents qui sont retenus par leur service)

Une demande de ressources pour le remplacement d'une personne partant à la retraite est à faire un an avant le départ. Le service concerné doit prévoir un chevauchement dans le budget d'exploitation.

Les délégués du personnel du FNCTTFEL-Landesverband des Services Centraux,
Gaby Birtz,
Patrick Vansteenkiste,
Josy Bourgraff

Délégués suppléants



Patrick Vansteenkiste



Julie Cabot



Georges Melchers

ÉVOLUTION DES DÉMISSIONS

Services	2023	2024
AT	1	1
AD/AV	1	0
COM	2	0
FI	0	2
IN	2	2
II	0	2
PI	0	2
SF	1	0
RM	3	0

ÉVOLUTION DES CHANGEMENTS DE POSTES

Services	2023		2024		COMMENTAIRES
	ENTRÉE	SORTIE	ENTRÉE	SORTIE	
AT	0	-2	1	0	
AD/AV	2	0	0	0	
AD/GI	3	-1	18	0	Création cellule "Assistance Formation"
AI	1	0	0	0	
CA	0	-1	0	0	
CD	0	0	2	-1	
COM	0	0	0	0	
GI	1	-1	1	0	
FI	0	0	0	-1	
IN	7	-6	4	-2	
II	2	0	4	-5	
PI	0	-1	0	-1	
SF	3	0	3	-2	
SG/JA	1	0	2	-3	
RM	12	3	4	-7	Principalement mutation vers RM/SG
RH	3	-4	6	-6	Toutes les petites cellules incluses
QUALITÉ	1	0	1	-1	

Compte-rendu de la réunion auprès du Chef de Service TM en date du 26 juin 2025

TM / CEM

- 1) Les délégués du personnel souhaitent être informés de l'état d'avancement concernant l'adaptation confirmée de votre part relative à la commande de l'air recyclé sur les EM de la série 2300 Kiss. Nous faisons ici référence au procès-verbal de septembre 2024. Il s'agit de donner la possibilité au CEM de réduire le taux d'air recyclé, actuellement limité à un minimum de 30 %, à 10 %.

2025 - 034 : Le chef AC a précisé que 30 % constituaient une norme minimale qui ne pouvait pas être réduite sans préjudice. Cela nécessiterait une nouvelle homologation. Cependant, des essais visant à améliorer le fonctionnement à l'aide de tuyères sont en cours.

- 2) Les délégués du personnel demandent, s'il est possible, de distinguer dans le bilan des cartes rapport, en cas d'incidents relatifs à la conduite, entre stagiaire et CEM, et de l'indiquer de manière visible ?

2025 - 035 : Le chef CO indique que ceci n'est pas prévu. Néanmoins, les pourcentages exacts seront indiqués dans l'annexe du rapport officiel de la réunion. D'autant plus qu'il est annoncé que des applications plus strictes de la culture juste sont prévues pour le futur concernant les écarts de conduite.

- 3) Les délégués du personnel souhaitent entamer une discussion concernant l'état d'avancement des améliorations envisagées, identifiées lors des entretiens individuels menés avec les agents du service uniforme. Existe-t-il un plan d'action concret ? Actuellement, les demandes restent très longues à traiter, ce qui est inacceptable au vu des besoins parfois urgents des agents, notamment en cas de modifications de poids nécessitant un ajustement rapide de l'uniforme.

2025 - 036 : Des problèmes de taille ont effectivement été constatés lors de la distribution des nouveaux polos « Fairtrade ». Depuis que ce problème a été réglé, les livraisons de vêtements ont eu lieu dans les délais prévus. Toutefois, si des agents constatent des irrégularités, ils sont invités à le signaler.

- 4) Les délégués demandent à obtenir des informations sur l'état d'avancement de l'IS307 dans le cadre du projet « HOO ». Ils souhaitent également savoir combien d'adaptations ont eu lieu au cours des deux dernières années. Par ailleurs, les délégués demandent que l'IS307 soit

facilement accessible au personnel de conduite, étant donné qu'il s'agit d'un outil essentiel pour garantir le respect des différents temps alloués dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

2025 - 037 : La nouvelle version de l'IS307 est sur le point d'être finalisée. La mise en vigueur est prévue pour le changement d'horaire de 2026, qui aura lieu en décembre 2025. Toutefois, certains points pourront être ajustés avant l'intégration définitive en décembre, notamment durant les prochains mois.

- 5) Les délégués du personnel souhaitent obtenir des précisions quant à l'existence d'un plan de mise en œuvre des dispositions relatives au Compte Épargne Temps (CET) au sein du service TM. Cette demande s'inscrit dans le cadre d'une éventuelle harmonisation des pratiques à l'échelle du Groupe CFL, susceptible de se substituer aux règles actuellement en vigueur, telles que définies dans l'Avis Forman de 2014.

2025 - 38 : Pour les agents en tenue de Railopt, le CET est encore applicable selon la note « Forman ». Une nouvelle procédure est en cours d'élaboration par le service des ressources humaines et devra être approuvée par la Délégation Centrale.

- 6) Les délégués ont constaté une dégradation de la qualité du soutien psychologique interne, en raison d'un déficit de personnel d'accompagnement psychologique, ce qui se manifeste par le fait que le personnel de conduite est orienté plus souvent vers un soutien psychologique externe, ce qui peut entraîner des efforts supplémentaires défavorables pour les personnes concernées. Dans ce sens, ils souhaitent savoir quelles mesures vous envisagez pour remédier à cette carence, sachant que la prise en charge dans les cas d'événements traumatisants est essentielle au maintien de la santé mentale et de l'aptitude du personnel de conduite.

2025 - 039 : Tous les participants ont unanimement reconnu qu'un bon soutien psychologique est essentiel. Malheureusement, des problèmes d'organisation au sein du service « Gesondheitszenter » ont, par le passé, entravé l'accès à ce soutien. Une nouvelle procédure a depuis été mise en place afin d'éviter que de telles situations ne se reproduisent. Par ailleurs, en cas d'accident impliquant une personne, le soutien psychologique externe sera pris en charge par les CFL.

Section TM

Service Trains et Matériel

Délégués titulaires



Adriano Martins da Silva



Jérôme Semedo Moreira



David Boccaperta

Section TM

Service Trains et Matériel

La situation devrait se stabiliser avec l'arrivée d'une nouvelle psychologue prévue pour le mois de juillet.

- 7) Les délégués souhaitent être informés des changements à venir au sein de la BLZ. Cette demande fait suite à la suppression des tournées « Galop ». Selon les informations dont nous disposons, un projet de fusion de différents postes serait actuellement à l'étude. Dans ce contexte, nous souhaitons également savoir s'il ne serait pas opportun d'introduire une prime pour les agents encadrant des stagiaires.

2025 - 40 : Le chef CO confirme qu'une réorganisation de la BLZ est effectivement en cours. Ceci est notamment dû à l'abolition du « GALOP » et à l'intégration du système BMS. La fusion de certains postes entraîne la persistance de trois tâches distinctes. Les modalités concrètes seront élaborées ultérieurement.

TM / AC

- 1) Les délégués du personnel demandent que les formations, prévues dans l'O.G. 5, seront relancées.

2025 - 041 : Le service est d'accord et voit la plus-value de cette formation pour les délégués. D'autant plus qu'une analyse sera faite pour déterminer quels postes de responsabilité devront être formés.

- 2) Les délégués du personnel demandent le statut actuel sur la demande de l'appareil de consommation « foozo » mentionné dans l'atelier ?

2025 - 042 : À ce stade, ce service a été arrêté en raison d'une demande insuffisante. Le service « Lunch-

time » est beaucoup plus populaire et reste à la disposition des collaborateurs.

- 3) Les délégués du personnel souhaitent savoir pourquoi il n'est pas possible d'harmoniser les contrats des fournisseurs des distributeurs automatiques en recourant à un seul prestataire appliquant les mêmes tarifs pour l'ensemble des appareils installés sur les différents sites (BAS, AC, CRR, etc.).

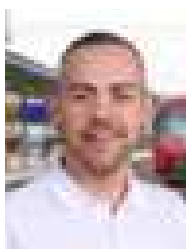
2025 - 043 : Un accord a été trouvé avec le fournisseur (Dallmayr) pour harmoniser les prix des enceintes du CRM. Le module de paiement par carte sera de nouveau disponible lorsque le système sera remis en service. Ces changements sont prévus pour le mois de septembre. Néanmoins, une analyse plus approfondie aura lieu afin d'harmoniser les prix et de mettre à disposition des distributeurs dans tous les dépôts principaux.

- 4) Les délégués du personnel demandent comment le cadre dirigeant voit le futur des équipes de l'atelier pneumatique et de l'atelier panto-graphes ? Actuellement il y a beaucoup d'agents intérimaires dans les équipes de la division PR.

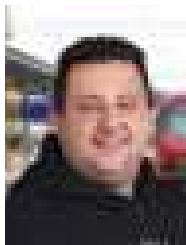
2025 - 044 : Pour des raisons de service, les tâches de plusieurs équipes seront restructurées, notamment avec l'ajout de travaux électriques. De plus, l'équipe pneumatique sera renforcée par l'ajout d'agents formés, ce qui permettra de soulager les effectifs en cas de forte demande.

Les délégués du personnel des sections TM / CEM et TM / AC du Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband: Adriano MARTINS, Jérôme SEMEDO MOREIRA, David BOCCAPERTA, Ben RICHARTZ, Giovanni EVANGELISTA, Charles MOLITOR

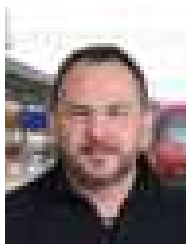
Délégués suppléants



Benjamin Richartz



Giovanni Evangelista



Charles Molitor



Questions proposées par les délégués du personnel du Service TM pour la réunion auprès du Chef de Service en date du 18 septembre 2025

TM / CEM

- 1) Les délégués du personnel demandent s'il est possible de déplacer le VB 096 II de quelques mètres, car sa visibilité est très mauvaise depuis l'emplacement actuel. Ce déplacement permettrait une meilleure perception et améliorerait ainsi la sécurité lors des manœuvres dans cette zone.
- 2) Les délégués du personnel se demandent si les accusés de lecture des documents « Prise de service », qui ne semblent pas être synchronisés entre les différents terminaux (tablette et téléphone portable), sont également pris en compte lors de l'évaluation ou du contrôle de ces accusés de lecture et, dans l'affirmative, comment cela est documenté ?
- 3) Les délégués du personnel s'interrogent s'il est prévu d'établir une connexion entre « RailOpt » et « Boom », à quel horizon celle-ci sera mise en place et quelles conséquences cela aura sur la planification des tours de service ?
- 4) Les délégués du personnel souhaitent savoir pour quelle raison les postes de DPPAT et de DPCO devraient être fusionnés, quelle en est la justification et si cela ne risque pas d'entraîner une surcharge pour le personnel concerné ?
- 5) Les délégués du personnel ont été informés que la climatisation de la BLZ est défectueuse et qu'il existe actuellement une solution provisoire qui ne correspond

pas entièrement aux règles de l'art. Est-ce qu'une solution long terme est-elle déjà prévue à ce sujet ?

- 6) Les délégués ont été informés que les douches des CDM, récemment rénovées, ne sont pas facilement accessibles et que la pomme de douche ne fournit qu'un débit d'eau insuffisant pour pouvoir se doucher correctement. Est-il possible d'y remédier ?
- 7) Les délégués du personnel ont été informés que dans le hall de nettoyage l'usage des distributeurs d'eau ne se fait pas toujours dans des conditions d'hygiène adéquates, certaines personnes buvant directement à la fontaine et plus précisément à ce fait des employés d'ONET ont été observés à plusieurs occasions. Nous demandons, dans l'intérêt de tous les collaborateurs, qu'une solution garantissant une utilisation hygiénique soit mise en place.
- 8) Les délégués du personnel veulent entamer une discussion sur la réorganisation des TDS courants et se demandent si les avis médicaux actuels du Service Santé du groupe CFL concernant le travail de nuit, notamment la limite de trois nuits consécutives par agent, seront pris en compte. Ils tiennent à souligner que les aspects médicaux et de sécurité liés à cette problématique doivent être intégrés dans la réflexion.
- 9) Les délégués du personnel demandent si des progrès au niveau de la sécurité lors de manœuvres et de la conduite sont déjà perceptibles grâce aux formations supplémentaires dispensées aux nouveaux agents de conduite, notamment concernant la connaissance locale des dépôts antennes.

TM / AC

- 1) Paternoster
Les délégués du personnel souhaitent savoir si, et quand, un accès au système « Paternoster » pourrait être

accordé aux chefs d'équipe de la PROD. Cela éviterait de devoir faire appel à l'astreinte INFRA pour la remise d'un outil nécessaire à la production.

- 2) Accès LI
Les délégués du personnel demandent s'il serait possible d'équiper les portes d'accès M1, M2, M3 et celle du bureau Magasin avec des serrures électroniques « SALTO ». Cela permettrait de (dé)verrouiller ces quatre portes avec un seul badge personnalisé pour les magasiniers.
- 3) Chariots élévateurs
Les délégués du personnel demandent s'il serait possible d'ajouter une carte de déblocage pour les chariots élévateurs dans l'armoire à clés. Cette solution éviterait de nouveau de devoir faire appel à l'astreinte INFRA en cas de blocage des chariots pendant les tours de nuit, les après-midis, les weekends ou les jours fériés.
- 4) Accès Parking BAS
Les délégués du personnel demandent une optimisation des périodes d'accès garanties pour les agents à « accès réduit ». Premièrement, il est constaté que les jours fériés, il est toujours nécessaire de sonner, car les badges d'accès ne sont pas activés. Deuxièmement, les délégués demandent d'avancer à 11h00 l'activation des badges pour le tour de soir. Cela éviterait aux agents de devoir sonner quotidiennement pour accéder au parking lorsqu'ils arrivent plus tôt pour prendre leur repas de midi avant de commencer leur service. Enfin, il serait judicieux d'indiquer un numéro de contact à utiliser en cas de dysfonctionnement du système d'interphonie, ce qui arrive fréquemment.

Les délégués du personnel des sections TM / CEM et TM / AC du Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband J. Semedo Moreira, D. Boccaperta, B. Rlichartz, G. Evangelista, Ch. Molitor, M. Gomes Lopes

Section TM

Service Trains et Matériel

Besichtigung des Bahnho

Unmittelbar vor der für den 14. Dezember 2025 geplanten Inbetriebnahme der Koralmbahn organisierten unsere österreichischen Kollegen im Rahmen des Vierländertreffens der Vorsitzenden der Gewerkschaften vda, SEV, EVG und Syndikat Eisenbahnen des OGBL, eine Besichtigung des neuen Bahnhof Weststeiermark in Groß St. Florian, der ein wichtiger Bestandteil der neuen Koralmbahn ist.

Der ursprünglich für 2018 von der ÖBB-Infrastruktur AG geplante Fertigstellungstermin konnte aufgrund des zusätzlichen Zeitbedarfs für die Tunnelbauarbeiten nicht gehalten werden.

Die Kosten für das Gesamtprojekt belaufen sich auf etwa 6,1 Milliarden Euro. Die Kostensteigerung gegenüber 2012 hielt sie mit fünf Prozent in Grenzen. Dies war möglich, weil es unter anderem durch Erfolge bei Auftragsvergaben gelang, Einsparungen zu erreichen.

Die Besichtigung wurde von Klaus Schneider, Gesamtkoordinator der ÖBB für die Koralmbahn, geleitet.

Klaus Schneider wurde 1997 mit dem Projekt betraut und hat fast sein gesamtes Berufsleben der Koralmbahn gewidmet. Dementsprechend ist er mit dem Projekt bestens vertraut und konnte uns zahlreiche Informationen dazu liefern. Zu erwähnen ist, dass Klaus Schneider beinahe zur CFL gekommen wäre. Nach Abschluss seines Studiums wurde er nämlich kontaktiert und erhielt ein Stellenangebot für einen Job hier in Luxemburg.

Der Bau der Koralmbahn hat zum Ziel, eine schnelle und sichere Verbindung zwischen der Steiermark und Kärnten zu schaffen. Dank dieser Bahnverbindung wird sich die Fahrzeit zwischen Graz und Klagenfurt am Wörthersee von etwa drei Stunden auf 45 Minuten verkürzen. Diese Strecke ist Teil des neuen Südkorridors in Österreich und stellt eines der bedeutendsten Infrastrukturprojekte Europas dar.

Die neue Koralmbahn-Strecke hat eine Länge von 130 km, davon 50 km Tunnel, über 100 Brücken sowie 23 moderne Bahnhöfe und Haltestellen. Die zweigleisige Hochleistungsstrecke ist mit bis zu 250 km/h befahrbar. Das Herzstück der neuen Strecke ist der rund 33 km

lange Koralmtunnel, der somit zum sechstlängsten Eisenbahntunnel der Welt wird. Der Koralmtunnel hat eine Maximalsteigung von nur 5,4 ‰. In einer maximalen Tiefe von 1.200 m durchstoßen zwei parallellaufende Tunnelröhren, die den neuesten technischen Anforderungen entsprechen, das Gebirgsmassiv der Koralpe. Wegen der kompakten Gebirgsverhältnisse wurden rund drei Viertel des Koralmtunnels mit drei Tunnelbohrmaschinen aufgeföhren. Dabei gruben sich die 200 Meter langen Maschinen mit je 10.000 PS durch das Gestein. Vorgefertigte Betonteile (Tübbinge) sicherten gleichzeitig den Tunnel. Der Rest wurde in „Handarbeit“ erledigt – mittels Bagger- und Sprengarbeiten. Nach dem Rohbau wurden 13.000 Gleis-tragplatten und darauf die Schienen montiert.

Der von uns besuchte Bahnhof Weststeiermark, dessen Baubeginn 2017 stattfand, ist der größte neue Bahnhof der Koralmbahn und ein wichtiger Verkehrsknotenpunkt in der Steiermark. Er bietet neun Gleise und 450 Park & Ride-Plätze. Der Bahnhof bietet Infrastrukturen für E-Mobilität sowie Zufahrtsmöglichkeiten für Busse und Taxiunternehmen direkt am Bahnhofsvorplatz an. Des Weiteren ist er auch gut an das Fahrradnetz angebunden.

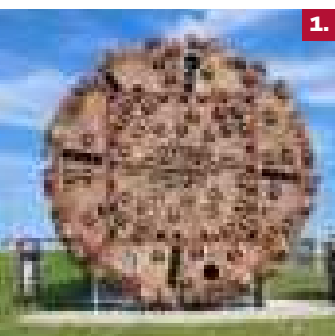
Nicht vorgesehen ist jedoch der Kauf einer Fahrkarte am Schalter, diese wurden einfach weggelassen. Der Kauf ist nur mehr an einem Fahrkartenautomaten oder über die App der ÖBB möglich.

Auch Aufsichtsbeamten wird man am Bahnhof nicht antreffen. Einzig das Sicherheitspersonal der ÖBB-Operative Services gewährleistet Schutz und Sicherheit am Bahnhof.

Zum Zeitpunkt unseres Besuchs war auch weiterhin nicht bekannt, welche Fernverkehrszüge am Bahnhof Weststeiermark einen Halt einlegen.

Text & Fotos : Josy Bourgraff

1. Original Bohrkopf aus dem Koralmtunnel
2. Bahnhof Weststeiermark
3. Chronologie des Projekts
4. Hochgeschwindigkeitsstrecke
5. Querschnitt des Tunnels von innen



1.



2.

fs Weststeiermark



Groupe CFL multimo

Négociations de la Convention Collective de Travail : signature de l'accord de principe

Bilan des négociations & victoire collective !

Une mobilisation collective et une solidarité syndicale qui ont porté leurs fruits

Chères et chers membres,

Après plusieurs mois de négociations intenses, marquées par des échanges constructifs, parfois tendus, mais aussi par une mobilisation exemplaire, l'OGBL a le plaisir de vous annoncer la signature de l'accord de principe de la future Convention Collective de Travail pour le Groupe CFL multimodal visant à sécuriser les avancées conclus entre les partenaires sociaux.

Signé le 8 juillet 2025, cet accord constitue une étape majeure, fruit de 9 réunions de négociation, d'une stratégie syndicale cohérente, d'un front commun responsable entre l'OGBL et le LCGB, mais également d'une écoute attentive et éclairée de la Direction désireuse de trouver des solutions adaptées au groupe.

L'accord intègre de véritables avan-

cées sociales, porteuses de reconnaissance et de garanties concrètes pour l'ensemble du personnel des entités CFL multimodal, CFL logistics, CFL terminals, CFL sites services, sans oublier CFL intermodal.

Ce document est bien plus qu'un simple compromis : il incarne une victoire syndicale collective, obtenue grâce à votre soutien, à la collaboration intersyndicale, à un dialogue social respectueux avec la Direction et surtout à l'engagement et à la motivation déterminée de vos représentantes et représentants OGBL, du début jusqu'à la dernière ligne.

Que prévoit l'accord de principe ?

Durée de la Convention Collective

Les parties se sont accordées pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2025.

13e mois progressif basé sur le Salaire social minimum

Pour 2025, le paiement d'une allocation correspondante à 10 % du montant brut du salaire social minimum non qualifié en vigueur au 01/01/2025.

Pour 2026, le paiement d'une allocation correspondante à 20 % du montant brut du salaire social minimum non qualifié en vigueur au 01/01/2026.

Pour 2027, le paiement d'une allocation correspondante à 40 % du montant brut du salaire social minimum non qualifié en vigueur au 01/01/2027.

Pour 2028, le paiement d'une allocation correspondante à 60 % du montant brut du salaire social minimum non qualifié en vigueur au 01/01/2028.

Pour 2029, le paiement d'une allocation correspondante à 80 % du

montant brut du salaire social minimum non qualifié en vigueur au 01/01/2029.

À partir de 2030 et après, le paiement d'une allocation correspondante à 100 % du montant brut du salaire social minimum non qualifié en vigueur chaque 1er janvier de l'année correspondante.

Le paiement de cette allocation de fin d'année (soumise à l'index et calculée au prorata du temps de travail contractuel), aura lieu au plus tard, le dernier jour ouvrable avant le 15 décembre de chaque année.

Création d'un groupe de travail paritaire concernant les grilles salariales

Outre la révision des grilles avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 pour s'aligner au salaire social minimum et minimum qualifié, les partenaires sociaux se sont mis d'accord de mettre en place un groupe de travail au sein de la commission paritaire avec la mission de procéder à une révision des grilles salariales couvrant l'ensemble des carrières, effective à l'issue des négociations de la prochaine convention collective.

L'augmentation du nombre de jours de congé

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la fixation de la durée du congé annuel (avec effet rétroactif au 1er janvier 2025) à 27 jours (au lieu de 26) pour un salarié à temps plein sur une année de travail complète.

Par ailleurs, les parties se sont mises d'accord sur la modification des droits d'attributions des jours de congé supplémentaires pour ancienneté, à compter du 1er janvier 2026 :

- un jour de congé fidélité supplémentaire à partir de deux années d'ancienneté
- deux jours de congé fidélité supplémentaires à partir de



dal



cinq années d'ancienneté

- trois jours de congé fidélité supplémentaires à partir de dix années d'ancienneté
- quatre jours de congé fidélité supplémentaires à partir de quinze années d'ancienneté
- cinq jours de congé fidélité supplémentaires à partir de vingt années d'ancienneté
- six jours de congé fidélité supplémentaires à partir de vingt-cinq années d'ancienneté
- huit jours de congé fidélité supplémentaires à partir de trente années d'ancienneté
- neuf jours de congé fidélité supplémentaires à partir de trente-cinq années d'ancienneté

L'introduction de la Préretraite progressive

Introduction de ce dispositif dans la Convention Collective pour accompagner les fins de carrière dans de bonnes conditions.

Autres acquis

- Possibilité de racheter l'équivalent d'un jour de congé complémentaire par année.
- Négociation à des prix préférentiels de leasing privé avec un fournisseur luxembourgeois pour les salarié.e.s.
- Négociation à des prix préférentiels d'assurance complémentaire santé avec un fournisseur luxembourgeois pour les salarié.e.s.
- La possibilité de conserver la carte libre parcours après le départ en pension de vieillesse, dans la limite des conditions d'octroi définies par le groupe CFL et des accords entre entreprises ferroviaires. Une communication aux salarié.e.s sera faite en ce sens par la Direction.
- Précision du délai d'attribution des allocations supplémentaires en cas d'événement tel qu'un mariage, une naissance ou un départ à la retraite, qui seront versées sous 45 jours suivant l'événement, sous réserve que le/la salarié.e ait fourni, dans ce délai, l'ensemble des

justificatifs requis.

- L'indexation de la prime de pénibilité pour travail en environnement température négative - 20° C
- La révision de la fréquence de paiement de la prime de présence de manière trimestrielle au lieu de semestrielle à partir du 01.01.2026.
- La mise à disposition (sous réserve de disponibilité et suivant la procédure en vigueur pour la réservation) aux salarié.e.s qui sont en astreinte entre le vendredi après la fin de leur journée de travail et le lundi avant le début de leur journée de travail d'une voiture de société du pool dont l'utilisation pendant cette période reste strictement professionnelle.
- Des révisions de texte sur diverses thématiques, notamment la mise à jour de l'annexe 5 concernant la procédure relative au harcèlement moral.



Un front commun OGBL – LCGB

Une stratégie responsable et gagnante !

Cet accord de principe incarne la capacité de syndicats forts, organisés et déterminés à obtenir des résultats concrets dans l'intérêt de l'ensemble du personnel. Il souligne à quel point il est nécessaire de pouvoir compter sur un syndicat présent sur le terrain, organisé, à l'écoute des salarié-e-s et porteur de propositions réalistes mais ambitieuses.

Grâce à notre ténacité, notre préparation rigoureuse et votre soutien précieux, nous avons pu faire entendre notre voix et imposer des négociations équitables.

Résultat : des avancées tangibles, solides, durables, inscrites noir sur blanc dans l'accord de principe et appelées à être formalisées dans les textes coordonnés de la future CCT.

Dans cette négociation, l'OGBL a délibérément fait le choix stratégique de l'unité syndicale, considérant que l'intérêt supérieur des salarié-e-s passe par un front commun fort, cohérent et crédible. Nous

avons pleinement assumé notre rôle de syndicat responsable, mobilisateur et force de propositions constructives.

Nous saluons à ce titre la volonté du LCGB de s'inscrire dans cette dynamique. Il s'agit là d'un changement de posture notable et appréciable. Avant de devenir majoritaire en mars 2024, le LCGB avait souvent privilégié une position d'opposition, se tenant en retrait du processus de co-construction.

Aujourd'hui, nous nous réjouissons de constater une évolution positive dans le respect mutuel et la coopération, tant sur le plan national qu'au niveau de l'entreprise. Cette collaboration syndicale solide et solidaire, a permis de défendre efficacement les intérêts de toutes et tous. Elle montre que lorsqu'on agit avec sérieux, loyauté et détermination, les résultats sont au rendez-vous. Nous remercions sincèrement le LCGB pour cet engagement partagé de faire front commun.

Dans ce contexte, l'OGBL souhaite également exprimer sa reconnaissance envers la Direction (notamment envers la Directrice des Activités Fret des CFL, Madame Barbara Chevalier), pour sa volonté partagée de valoriser le travail et l'enga-

gement de son personnel, en contribuant à un dialogue ouvert et collaboratif de qualité entre les partenaires sociaux.

Et maintenant, c'est quoi la suite ?

Le travail de rédaction des textes coordonnés de la nouvelle CCT commencera dès la rentrée de septembre. L'OGBL vous tiendra informé-e-s de chaque étape jusqu'à la finalisation et la signature de votre toute nouvelle convention collective. En attendant, l'OGBL vous remercie profondément pour votre soutien au long des négociations et vous souhaite à toutes et tous un très bel été, plein de repos bien mérité, de moments chaleureux en famille ou entre ami.e.s, et de sérénité.

Salutations syndicales et solidaires,

La Commission de
négociation OGBL

Luc Bleuse, CFL multimodal

Pascal Buda, CFL site services

José Gomes, CFL Logistics

Jonathan Jacoby, CFL logistics

Jerome Lauer, CFL site services

Isabelle Lemaire, CFL multimodal

Sylvie Lombardi, CFL multimodal

Manon Meiresonne, OGBL

David Muller, CFL site services

Eric Page, CFL multimodal

Gaetan Saunier, CFL site services





Lorry Rail : l'OGBL signe la toute première convention collective pour les salariés



L'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel, a signé récemment la toute première convention collective de travail pour les quelque 25 salariés de Lorry Rail S.A., une entreprise spécialisée dans le transport de semi-remorque sur train. Cette convention collective, conclue pour une durée initiale de 12 mois, marque une étape importante dans la structuration des droits sociaux des salariés de cette entreprise du secteur ferroviaire.

La convention énumère ainsi un socle de garanties claires et du-

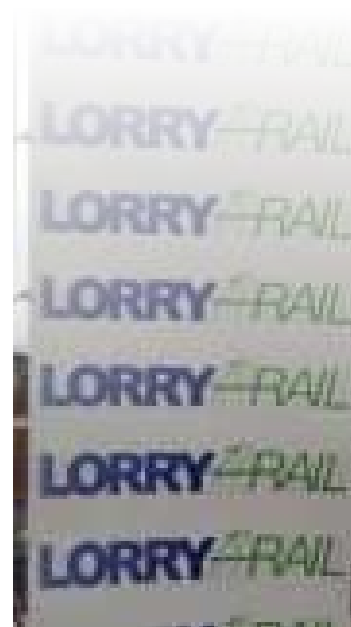
rables, dont plusieurs vont au-delà des exigences légales actuelles, par exemple des congés supplémentaires d'ancienneté, un jour de congé additionnel pour le travail en « shift », des chèques-repas dès l'entrée en fonction, la garantie d'être embauché au salaire social minimum qualifié, ainsi que des majorations de 30 % pour le travail de nuit et de 100 % pour les dimanches et jours fériés, etc.

Cette première convention collective permet de sécuriser ces acquis existants en les inscrivant dans un cadre contractuel clair. La courte durée de 12 mois reflète par ailleurs la volonté de l'OGBL d'ini-

tier un dialogue social constructif, tout en laissant la porte ouverte à des améliorations futures, notamment en matière de reconnaissance du travail des salariés.

L'OGBL se dit satisfait du dialogue social constructif avec la direction de Lorry Rail et espère qu'il se poursuivra durablement. L'OGBL remercie chaleureusement l'ensemble des salariés pour leur engagement quotidien, dont la qualité et la rigueur méritent une juste reconnaissance que le syndicat espère concrétiser dans le futur.

Le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL



ASCFL Athlétisme Luxembourg

Claudine Weicherding und Meister über 10 km

Am 5. Juli fanden in Feulen zum 40. Mal die CFL-Meisterschaften im 10-km-Straßenlauf statt. Erfreulicherweise waren in diesem Jahr wieder mehr Teilnehmer/innen nach Feulen gekommen. Bei idealen Bedingungen wurden um 10:00 Uhr die 16 Teilnehmer auf die 10 km Wendepunktstrecke geschickt.

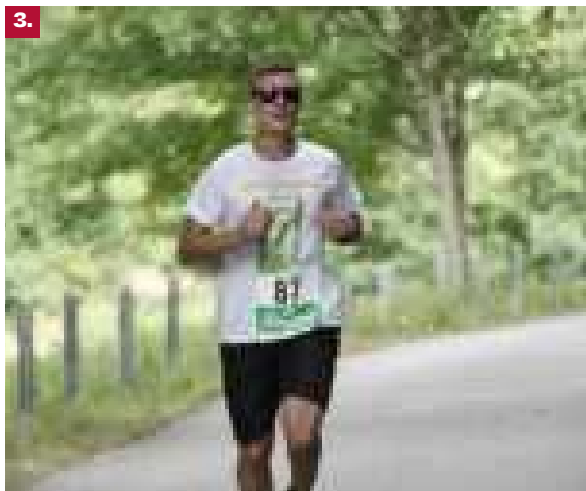
Gleich nach dem Start setzten sich Didier Parcot von CFL-MM an die Spitze des Feldes, dicht gefolgt von Pascal Jacquemin aus dem Busbetrieb. Betrug der Vorsprung von Didier Parcot am Wendepunkt nur knapp 5 Sekunden, so baute er diesen noch kontinuierlich bis zum Ziel aus. Letztendlich benötigte Didier Parcot 35:34 für die 10 km. Gleichzeitig konnte er sich auch damit erstmalig den Meistertitel im Straßenlauf sichern. Ein Novum ist außerdem, dass erstmalig ein Mitarbeiter einer CFL-Tochtergesellschaft den Meistertitel erringen konnte. Der Vorjahresmeister Pascal Jacquemin belegte mit einem Rückstand von 49 Sekunden den zweiten Platz. Seine Zeit von 36:23 ist umso bemerkenswerter, als Pascal erst am Sonntag zuvor den Charleroi-Marathon gelaufen war, wo er mit einer Zeit von 2:56:38 den 10. Platz belegte.

Der Meister des Jahres 2022, Tim Hoscheit (CFL-PI), belegte den dritten Platz. Er absolvierte die 10 km in 38:47 Minuten. Max Feteler von TM (CM/LI/L/S) belegte den vierten Platz, während Steve Pawlikowski (TM-CO) die Ziellinie als Fünfter überquerte.

Bei den Frauen setzte sich Claudine Weicherding (D/GI/S) in 53:50 vor Cathie Knaus (Ind.) durch. Nach 2001, 2009, 2011, 2013, 2017, 2018 und 2019 ist es bereits der achte Meistertitel im Straßenlauf, den Claudine Weicherding erringen konnte.



1. Start 10km
2. Claudine Weicherding (CFL Meisterin)
Didier Parcot (CFL Meister)
3. Tim Hoscheit
4. Max Feteler
5. Romain & Lucien Wolff
6. Steve Pawlikowski



Didier Parcot neue CFL

Klassement

Gesamt	Name	Vorname	
1	Parcot	Didier	
2	Jacquemin	Pascal	
3	Hoscheit	Tim	
4	Feteler	Max	
5	Pawlikowski	Steve	
6	Warken	Daniel	
7	Stiefer	Claude	
8	Bastos	Marco	
9	Meyers	Tom	
10	Weicherding	Claudine	1 Dame
11	Cannels	Yves	
12	Pleimling	Pierre	
13	Knaus	Cathie	2 Dame
14	Wolff	Lucien	
15	Wolff	Romain	
16	Scheer	Luc	

4.



6.



1.



Klub- und CFL Golf-Meisterschaft 2025

Spannende Finalrunde auf dem Belenhaff

Die Finalrunde der Klub- und CFL-Golf-Meisterschaft wurde dieses Jahr am 05. September auf dem Golfplatz Belenhaff gespielt. Vor der Finalrunde lang in der Klubmeisterschaft Mario Adami mit 105 Punkten knapp vor Christophe Santini (103 Punkte) und Patrick Staudt (99 Punkte) in Führung. Bei der CFL-Meisterschaft führte Patrick Staudt (99 Punkte) vor Leo Posing (76 Punkte) und Gusty Klein (74 Punkte).

Bei der Klubmeisterschaft kam es im Endklassement durch die Finalrunde noch zu erheblichen Verschiebungen, womit im Vorfeld keiner gerechnet hat.

Den Sieg auf dem Belenhaff holte sich mit 59 Punkten Serge Arendt vor dem stark spielenden Leo Posing (58 Punkte) und Vic Theis (54 Punkte). Der vor der Finalrunde zweitplatzierte Christophe Santini erlebte einen schwarzen Tag und erreichte nur 27 Punkte, wodurch er im Generalklassement der Klubmeisterschaft noch auf den sechsten Platz abrutschte. Die 42 Punkte aus der Schlussrunde reichten Mario Adami schlussendlich aus, um sich mit 147 Punkten den Titel des Klubmeisters zu sichern. Auf Platz zwei landete mit 140 Punkten Patrick Staudt, der sich aber über den Titel des CFL-Meisters freuen konnte. Den dritten Platz sicherte sich mit 137 Punkten David Lieners. Durch seine starke

Klassemente

Clubmeisterschaft		
Name	Vorname	Punkte
Adami	Mario	147
Staudt	Patrick	140
Lieners	David	137
Posing	Leo	134
Theis	Vic	133
CFL-Meisterschaft		
Staudt	Patrick	140
Posing	Leo	134
Klein	Gusty	99
Kirchen	Jeannot	79
Schartz	Alain	73

1. Beste Dame: Jeanne Zettinger
2. Die beiden Meister: Mario Adami & Patrick Staudt
3. Gruppenbild



4.

Schlussrunde konnte sich Leo Posing mit 134 Punkten noch auf den vierten Platz in der Klubmeisterschaft vorschieben. Gleichzeitig belegte er den zweiten Platz bei der CFL-Meisterschaft. Den dritten Platz bei der CFL-Meisterschaft sicherte sich Gusty Klein.

Den Sonderpreis „Nearest to the Pin“ gewann mit 10,90 m Jeannot Kirchen.

Den Sonderpreis „leary“ gewann mit 3,89 m Leo Posing.

Anlässlich der Preisverleihung sprach Sekretär Gusty Klein den Sponsoren seinen Dank für ihre Unterstützung aus. Die beiden Pokale für die beiden Meister, wurden vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband gestiftet.

Abgeschlossen wurde der Tag bei einem gemeinsamen Abendessen im Restaurant bei den Zwillingen im Belenhaff.





CFL Outdoor Fußballmeisterschaft 2025

FC Fahrpersonal 58 neuer CFL-Meister!

Am 11. Juli veranstaltete der FC Eisebunn 97 auf dem synthetischen Spielfeld des US Sandweiler die Outdoor-Fußballmeisterschaft der CFL. Durch die kurzfristige Absage der Mannschaft FC CFL Gare Rodange nahmen letztendlich sieben Mannschaften an der Meisterschaft teil. Durch die Absage wurde auch der Spielmodus angepasst und so spielte jede Mannschaft gegen jede andere Mannschaft.

Das letzte Spiel war, auch wenn es im Vorfeld nicht vorhersehbar war, ein Endspiel, denn vor dem Spiel hatten sowohl der FC Fahrpersonal 58 als auch Gare Bettembourg noch die Möglichkeit, die Meisterschaft zu gewinnen, auch wenn die Mannschaft von Gare Bettembourg das Spiel für sich entscheiden musste, da sie im ersten Spiel des Tages gegen den FC Ateliers Luxembourg, den diesjährigen Hallenmeister, nicht über ein 1:1 hinausgekommen war.

Nach einem spannenden Spiel, in dem sich keine der beiden Mannschaften etwas schenkte, trennten sich die beiden Mannschaften nach zehn Minuten mit einem torlosen 0:0. Damit durfte sich die Mannschaft des FC Fahrpersonal 58 über den Meistertitel freuen und die Mannschaft Gare Bettembourg belegte letztendlich den zweiten Platz.

Den dritten Platz belegte der FC Ateliers Luxembourg, der während des gesamten Turniers nur vom FC Fahrpersonal 58 (0:2) geschlagen wurde. Die Mannschaft PI - II erzielte mit dem vierten Platz ein beachtliches Ergebnis.

Bei der Siegerehrung richtete der Präsident des FC Eisebunn 97 seinen Dank an die beiden Schiedsrichter, ohne die das Turnier nicht stattfinden könnte, an den US Sandweiler sowie an den OGBL, der dieses Jahr die Pokale gestiftet hat.

1. FC Fahrpersonal 58 - Gare Bettembourg
2. Tor für den FC Ateliers im Spiel gegen FC Garage
3. FC Ateliers - Service PI - II
4. Tor für den FC Ateliers im Spiel gegen Service RH
5. Siegermannschaft FC Fahrpersonal 58

BEGEGNUNGEN				Resultat
A	FC Ateliers Luxembourg	B	Gare Bettembourg	1 - 1
E	Service RH	F	Service PI - II	0 - 0
B	Gare Bettembourg	C	FC Garage	4 - 0
F	Service PI - II	G	FC Fahrpersonal 58	0 - 2
B	Gare Bettembourg	D	FC Zwickau	2 - 0
A	FC Ateliers Luxembourg	F	Service PI - II	4 - 1
D	FC Zwickau	G	FC Fahrpersonal 58	0 - 1
A	FC Ateliers Luxembourg	E	Service RH	2 - 0
B	Gare Bettembourg	E	Service RH	4 - 1
A	FC Ateliers Luxembourg	D	FC Zwickau	2 - 0
C	FC Garage	F	Service PI - II	0 - 1
C	FC Garage	D	FC Zwickau	0 - 2
G	FC Fahrpersonal 58	A	FC Ateliers Luxembourg	2 - 0
D	FC Zwickau	E	Service RH	3 - 0
A	FC Ateliers Luxembourg	C	FC Garage	2 - 0
E	Service RH	G	FC Fahrpersonal 58	0 - 5
C	FC Garage	E	Service RH	0 - 3
B	Gare Bettembourg	F	Service PI - II	2 - 0
C	FC Garage	G	FC Fahrpersonal 58	1 - 2
F	Service PI - II	D	FC Zwickau	2 - 0
B	Gare Bettembourg	G	FC Fahrpersonal 58	0 - 0

Endklassement

Nº	MANNSCHAFT	Torverhältnis				Platz
G	FC Fahrpersonal 58	16	12	1	11	1
B	Gare Bettembourg	14	13	2	11	2
A	FC Ateliers Luxembourg	13	11	4	7	3
F	Service PI - II	7	4	8	-4	4
D	FC Zwickau	6	5	7	-2	5
E	Service RH	4	4	14	-10	6
C	FC Garage	0	1	14	-13	7



Veteranenschießen in der Tschechischen Republik

Am diesjährigen Veteranenschießen, das am Wochenende vom 27. bis 29. Juni in Pilzen stattfand, war wie immer auch die Sektion „A.S. CFL - Tir sportif“ vertreten.

Bei strahlendem Sonnenschein und ausgezeichneter Verpflegung haben unsere Schützen diese Tage in vollem Umfang genießen können, ebenso wie die kleine Delegation von Kollegen der SNCB, die sich unserem Team zur Verstärkung angeschlossen hatte.

Bei insgesamt 281 Schützen konnte die luxemburgischen Vertreter gute Ergebnisse verbuchen:

Das beste Resultat ging auf das Konto von Patrick Decker der im Präzisionsschießen mit der Kleinkaliberpistole einen hervorragenden zweiten Platz belegen konnte.



Resultate a) Luftpistole 10 Meter

Platz	Name/Vorname	Kat.	Nat.	Total.
17	Steve Kemp	M45	LUX	347
19	Alain Wagner	M45	LUX	340
15	Kris Verbist	M55	BEL	349
18	Claude Reuter	M55	LUX	339
20	Dirk Verbergt	M55	BEL	319
22	Claude Pettinger	M55	LUX	318
12	Patrick Decker	M65	LUX	350
24	Fernand Dhoedt	M65	BEL	333
33	Dirk Van Gulick	M65	BEL	307



b) Kleinkaliberpistole 25 Meter/1. Präzision

Platz	Name/Vorname	Kat.	Nat.	Total.
12	Steve Kemp	M45	LUX	276
22	Alain Wagner	M45	LUX	242
17	Claude Reuter	M55	LUX	251
19	Claude Pettinger	M55	LUX	228
20	Jos Scheerer	M55	LUX	199
2	Patrick Decker	M65	LUX	277
31	Fernand Dhoedt	M65	BEL	237

b) Kleinkaliberpistole 25 Meter 2. Präzision und Schnellschuss

Platz	Name/Vorname	Kat.	Nat.	Total.
10	Steve Kemp	M45	LUX	544
17	Alain Wagner	M45	LUX	485
11	Claude Reuter	M55	LUX	485
12	Claude Pettinger	M55	LUX	417
20	Jos Scheerer	M55	LUX	390
5	Patrick Decker	M65	LUX	539
22	Fernand Dhoedt	M65	BEL	413

c) Kleinkalibergewehr 50 Meter 1. Bauchlage

Platz	Name/Vorname	Kat.	Nat.	Total.
36	Jacques Jungers	M55	LUX	566

Wir freuen uns jetzt schon wieder darauf, unser Können bei dieser prestigeträchtigen Veranstaltung im Jahr 2026 erneut unter Beweis zu stellen.

FC Eisebunn 97

Bilan vun der Saison 2024/2025

Betriebsfussball (FCL – Football Corporatif Luxembourggeois)

No enger akzeptabler Hironn an enger katastrophaler Réckronn an der Saison 2024/2025 huet den FC Eisebunn 97 um leschte Spilldag vum Championnat FCL zwar nach eng lescht Chance gehat fir an der 2ter Divisioun vum FCL ze verbleiwen, dëst ass eis awer leider net gelongen an deemno musse mir leider de battere Gank an déi 3. Divisioun untrieden. Well och eng Rei Spiller ophale musse mer kucken eng nei Equipe opzebaue fir d'Saison 2025/2026 an ebenfalls den Opstig aus der 3ter Divisioun an d'A faassen.

Dofir meelt lech ganz gäre wann dir interesséiert sidd fir mat eis ze spillen, jiddereen egal mat wat fir engem

fussballereschen Hannergrond ass wëllkomm a kritt seng Chance bei eis !

Kontakt

Claude Dresch

E-Mail: claudedresch@cfl.lu

GSM: + 352 661 63 25 63

Nationaleselektioun

(USIC – Union Sportive Internationale des Cheminots) :

Eis Nationaleselektioun wäert dann am November 2025 och nees aktiv ginn an un engem Haleturnéier organiséert vun der USIC an Dänemark deel huelen.

Ieweschst Rei : Claude Dresch (Spillertrainer), Laurent Mertz, Yannick Pettinger, Da Rocha Mariano Pedro, Falkner Florian, Thill David, Pagaimo Renato, Pagnoncelli Kevin, Dragovic Stefan

Ënnescht Rei : Pereira Conceição Stéphane, Weber Tom, Sequeiros Bernert, Muhovic Adrijani, Almeida Joao, De Araujo Rodrigues José

Claude Dresch



Die Pensionierten auf Kreuzfahrt

Jedes Jahr organisiert der Vorstand des Sektors Pensionierte im Landesverband einen Ferienaufenthalt für seine Mitglieder. Diese Initiative findet regen Anklang bei den pensionierten Kolleginnen und Kollegen. Dieses Jahr stand vom 9. bis 14. Juli eine Flusskreuzfahrt über die Seine, von Paris nach Honfleur, auf dem Programm. Geräumige Kabinen und eine erstklassige Gastronomie auf dem Schiff ließen keine Wünsche offen. Verschiedene Ausflüge standen auf dem Programm, so in Honfleur, Rouen und Paris. Diejenigen, die sich nicht an den Ausflügen beteiligten, konnten auf dem Sonnendeck oder im Salon die Fahrt genießen und die abwechslungsreiche Landschaft bewundern. Ein besonderes Erlebnis in dieser Hinsicht bildete am letzten Abend, eine Fahrt mit dem Schiff durch das leuchtende Paris. Auch die Abende auf dem Schiff waren mit Karaoke und Tanz gut ausgefüllt.



1. Gruppenfoto - MS Renoir

2. Château Gaillar

3. Château Martainville

4. Côte d'Albâtre

Abschließend bedanken wir uns bei Norbert De Waha, der immer präsent war um etwaige Probleme zu lösen, der zusammen mit Guy Greivelding für die Freizeit- und kulturellen Aktivitäten des Sektors Pensionierte verantwortlich zeichnet. Unser Dank geht auch an die Reiseleiterin der ULT sowie an die Geschäftsführerin von CFL-Evasion, die diese Kreuzfahrt für uns organisierte.



Impressionen (110)

Am Anfang war der Spurnagelhunt

Die ersten hölzernen Gleise des Georgius Agricola

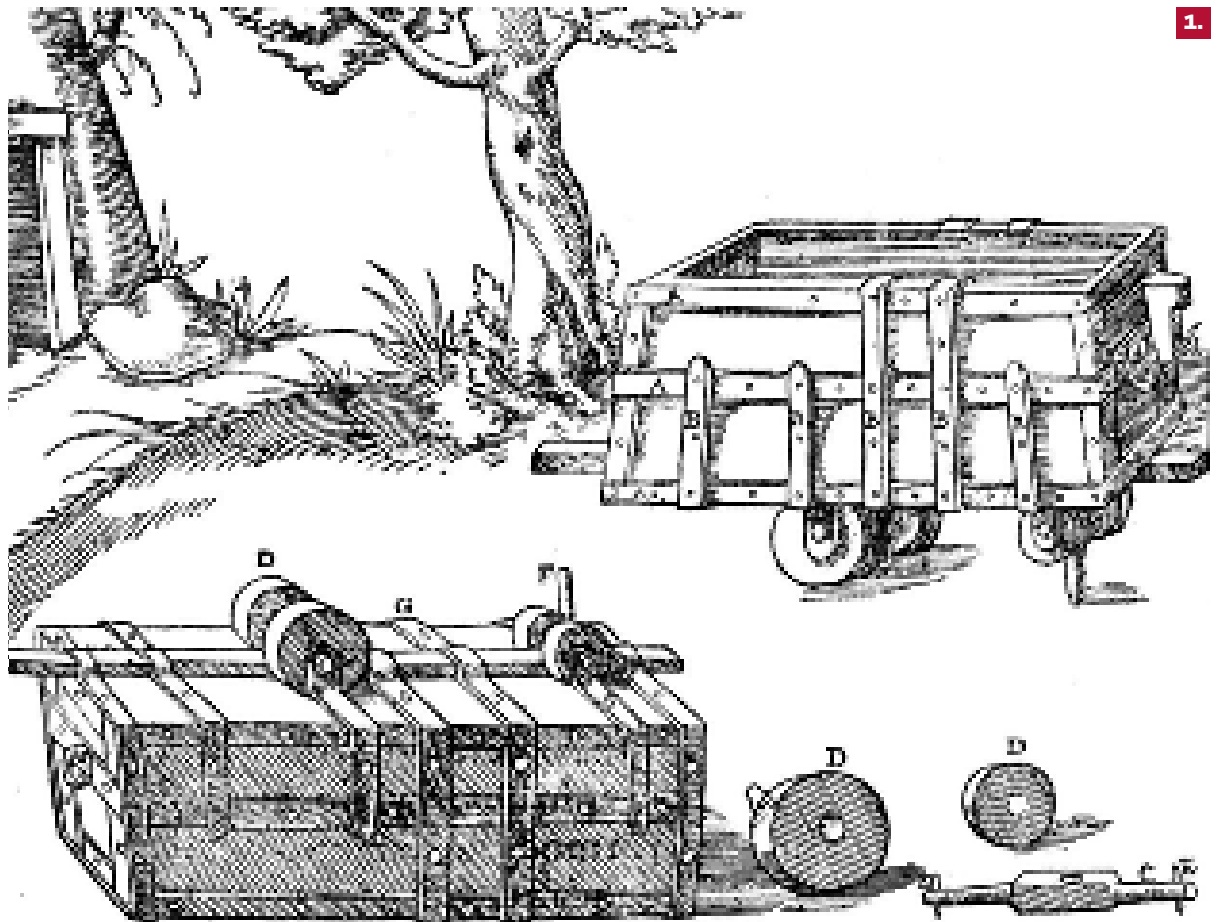
An der Wende des Spätmittelalters zur frühen Neuzeit um das Jahr 1600 gab es eine entscheidende Erfindung, die in Bergwerken entstanden ist, wo schwere Lasten transportiert werden mussten: Man legte hölzerne Gleise und war somit nicht mehr auf bestehende Straßen angewiesen, um schwere Lasten zu transportieren.

Der Universalgelehrte und Erfinder Georgius Agricola belegt dies erstmals 1556 in seinem Werk „De re metallica“. Diese ersten von ihm erfundenen Holzschienen hatten aber auch gewichtige Nachteile, denn durch Schmutz in den Rillen entgleisten die Wagen oft. Zudem vermoderte das Holz schnell auf dem feuchten Boden, wo es der Witterung ungeschützt ausgesetzt war.

Durch zahlreiche Reisen in Bergbaureviere des sächsisch-böhmischen Erzgebirges gewann Agricola einen Überblick über die gesamte Technik des Bergbaus und

Hüttenwesens zu seiner Zeit. Das Ergebnis ist sein, ein Jahr nach seinem Tod, in Basel 1556 erschienenes zwölfbändiges Hauptwerk in lateinischer Sprache „De re metallica libri XII“. Es handelt sich u.a. um die erste systematische technologische Untersuchung des Berg- und Hüttenwesens und blieb über zwei Jahrhunderte lang das maßgebliche Werk zu diesem Thema. Später wurde es in zahlreiche andere Sprachen übersetzt.

Da zu seiner Zeit alle wesentlichen Aspekte des für ein Handwerk notwendigen Wissens nur mündlich weitergegeben wurden, gilt Agricola daher sogar auch als einer der ersten technischen Schriftsteller. Im fünften Band werden die verschiedenen Schachtarten und ihr Ausbau beschrieben, zudem der Gangbau und das Vermessen unter Tage. Der sechste ist der umfangreichste Band und behandelt die Geräte und Maschinen des Bergbaus.



1.

1. Bauplan des Leitnagelhunt Anno 1556 von Agricola
2. Ausgegrabene siebenbürgische Hunte auf hölzernen Riegeln-Spurweite 48 cm
3. Nichts an Gültigkeit verloren: Titelblatt von „De re metallica libri XII“
4. Gregorius Agricola, wie er aussah, wirkte und lebte



Darunter ebenfalls sein von ihm entworfener sogenannter schienengeführter Hunt, auch „Leitnagel-Hund“ genannt, nach einem Entwurf und einer Darstellung von Georgius Agricola aus dem Jahre 1556. Diese Bauform zur Frachtbeförderung wurde im siebenbürgischen Goldbergbau der Apostelgrube bei Břad/Tannenhof Anfang des 16. Jahrhunderts eingesetzt. Eine Längsseite des hölzernen siebenbürgischen Förderwagens ist zur Entleerung abnehmbar. Die Holzräder der „Hunte“ waren mit einer gewölbten Lauffläche versehen und wurden auf gleisförmig zugerichteten Baumstämmen, den „Riegeln“ fortbewegt. Diese Bauform stellt eine Vorstufe zur Entwicklung der Rad-Schiene-Technik, die ihre Fortsetzung bei der Eisenbahn fand, dar. Eine jener Holzbahnen aus dem 16. Jahrhundert befindet sich im Deutschen Technikmuseum in Berlin. Wagen und Bahn wurden 1889 aus der stillgelegten und verschütteten Goldgrube Apostelgrube Brad-Siebenbürgen ausgegraben. Die Spurweite beträgt etwa 48 Zentimeter.

Von Deutschland aus gelangten die Holzschienen vermutlich schon unter Elisabeth I., die deutsche Bergleute zur Förderung des englischen Bergbaus berief, nach England. Zwar sind derartige Konstruktionen erst für 1620 in den Steinkohlen-Bergwerken von Newcastle upon Tyne fest nachgewiesen, wurden jedoch schon möglicherweise ab den 1560er-Jahren in Caldbeck in Cumbria eingesetzt.

Dokumentiert ist im Jahr 1515 der Reißzug auf die Festung Hohensalzburg: Der Reißzug ist eine für Materialbeförderung vorgesehene Standseilbahn in der österreichischen Stadt Salzburg und führt vom Nonnberg auf die Festung Hohensalzburg. Sie ist vermutlich die älteste erhaltene Seilbahn der Welt, dient bis heute der Güterbeförderung und ist im Wesentlichen öffentlich nicht zugänglich. Sie wurde vermutlich um 1460 errichtet und in ihrer ursprünglichen Form über Holzschienen mit einem Hanfseil über eine Tretmühle betrieben. Der Reißzug wurde vor allem auch für Materialtransporte errichtet. Im Winter fuhr der Zug mehrmals täglich, denn eine andere Versorgungsmöglichkeit der Burg war in der Regel nicht gegeben.



geben. Anfangs verkehrten zwei Kufenschlitten im Gegenverkehr, wenig später wurden Schienen aus Hartholz verlegt, auf denen sich die beiden gegenläufig fahrenden Wägelchen bewegten.

Zu guter Letzt: Bis vor zwei Wochen war die RUS 1000 S der Bahnbau firma Swietelsky, einer der größten Gleisumbauzüge Europas, in Luxemburg unterwegs, um Gleise der Zugstrecke Luxemburg-Wasserbillig zu erneuern. Sie ist eine imposante Fabrik auf Rädern, welche Gleisumbau und Schotterbettreinigung sowie Verlegung von nagelneuen Schwellen aus Bongossi-Holz, wie aus Geisterhand am Fließband in einem Arbeitsschritt erledigt.

Davon konnten unsere Urväter, allen voran Gregorius Agricola, einst wohl nur träumen.

Text: Pierre Buchholz
Fotos: Archiv Infotel

Öffnungszeiten

Montag bis Freitag:

8.00 – 12.00 Uhr

13.00 – 16.00 Uhr

signal Ausgaben 2025

N°	Clôture rédaction	Parution
5	lundi, 20 octobre 2025	mercredi, 5 novembre 2025
6	lundi, 01 décembre 2025	mercredi, 17 décembre 2025

**Aktueller Punktwert
seit dem
1. Mai 2025**

Indexstand: 968,04

Punktwerte

Kaderpersonal: 24,334228 €

Nicht pensionsberechtigte Elemente: 23,042185 €

In Memoriam

François HEILIGER	1929 - 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
Marie-Anne KIEFFER-HEVER	1937 - 2025	Vereenegung Beetebuerg
Alain HAENSEL	1959 - 2025	Vereenegung Beetebuerg
Yvette SCHMITZ-WAGNER	1930 - 2025	Vereenegung Clierf-Kautebaach-Wolz
Marthe MAJERUS-DEISTER	1924 - 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
Léonie PICKEL-KAUFFMANN	1924 - 2025	Vereenegung Klengbetten/Mamer
Roger CLEMENT	1948 - 2025	Vereenegung Beetebuerg
Anna-Maria SIMON-SCHMITT	1931 - 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
Anne Marie HOFFMANN-HEINRICY	1926 - 2025	Vereenegung Beetebuerg
Marcel SUNNEN	1950 - 2025	Vereenegung Lëtzebuerg

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

**NOTE
à tous les Services**
**Dates VALEUR CREDIT
des émoluments :**

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

signal

Organ des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband OGB·L

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 :

33. Internationale

Modelleisenbahn-Tauschbörse Bourse d'échange de trains miniatures



26

OCTOBRE
OKTOBER
2025

10.00 - 16.00 hrs/Uhr

organisé par
organisiert vom:



Steinsel

au Centre de Loisirs Norbert Melcher – rue de l'Alzette

G.-D. Luxembourg

Entrée – Eintritt : 5 €

enfants jusqu' à 16 ans entrée libre / Kinder bis 16 Jahre Eintritt frei



Module-Club Luxembourg a.s.b.l.

Tel. (+00352) 661 68 24 04 E-mail: bourse@module-club.lu

www.module-club.lu

EXPO-TRAINS LUXEMBOURG

www.amfl.net
amfl@pt.lu

42. Exposition Internationale de modélisme ferroviaire
avec bourse intégrée



08 & 09 novembre 2025

au Centre Prince Henri

WALFERDANGE (L)

Samedi de 10:00 - 18:00 & Dimanche de 10:00 - 17:00

Entrée: 0€, libre pour les enfants âgés de moins de 12 ans.
Centre Prince Henri / 3. route de Diekirch 7220 Walferdange Luxembourg

organisé par:

AMFL
Association des Modélisateurs de la Région de Luxembourg