

N°6

Mittwoch, 17. DEZEMBER

105. Jahrgang
nächste Nummer
18. Februar 2026

signal

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

Bild: Freepik.com

**Mir wënschen all eise Membere
schéi Féierdeeg, e gudde Rutsch an
dat néit Joer an all Guddes fir 2026!**

Editorial

*2025: Ein Jahr der
Stärke und Solidarität*

S.3-4**Aktuelles**

Der Fehmarnbelt-Tunnel

S.5-7

Pensions - ce qu'il faut savoir

S.8-9

Renten - Was Sie wissen sollten

S.10-11

Gender Mirror Survey

S.12**Kommentar**

Mitarbeiterbefragung 2025

S.13-14**Eisenbahnen**

La lumière au bout d'un long tunnel

S.15

La prime BTS devient réalité

S.16

Rapports de réunions

S.17-18

Questions de réunions

S.19-24**Filialen**

Convention collective CFL multimodal

S.25**Kultur**

Vorsingen - Chorales d'hommes réunies

S.26**Sport**

Basketball Betriebsmeisterschaft

S.27

Railshooting

S.28

USIC Euro Group Meeting 2025

S.29-30

Futsal Turnier 2025

S.31

Betriebsfussball FC Eisebunn 97

S.32

42. Eisebunnercross

S.33**Reisen**

Urlaubsreise 2026 nach Dresden

S.34-35**Impressionen**

Doppelstockzüge im Ärmelkanal-Tunnel

S.36-37**Infos****S.38-40**

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
Tél.: 54 71 31-1
Fax: 54 71 30

2025: Ein Jahr der Stärke und Solidarität



Georges Melchers
Präsident Syndikat
Eisenbahnen OGBL/
FNCTTFEL-Landesverband

Selten war ein Jahr so ereignisreich wie dieses. 2025 neigt sich dem Ende zu und wir alle freuen uns auf die bevorstehenden Feiertage.

Das Jahr 2025 war geprägt von zwei großen Manifestationen. Besonders hervorzuheben ist unsere Protestaktion bei den CFL am 11. Juni 2025. Dank dieser Aktion und der starken Unterstützung aller Teilnehmer, konnten wir, als Syndikat Eisenbahnen, wichtige Verbesserungen erzielen. So wurden die Schichtpläne (Galop Tour) an die von uns vorgeschlagene Lösung angepasst. Darüber hinaus führte unser Einsatz dazu, dass das Personal in den einzelnen Abteilungen aufgestockt wurde.

Ein weiterer bedeutender Punkt, der kürzlich von der Direktion aufgegriffen wurde, ist die Harmonisierung der unteren Laufbahnen – ein Thema, das für viele Kolleginnen und Kollegen, von großer Bedeutung ist. Ebenso möchte ich die Anerkennung des BTS-Diploms erwähnen. Auch hierzu wurden in diesem Jahr erstmals konkrete Schritte eingeleitet, sodass wir optimistisch in die weitere Entwicklung blicken können.

Zu den erfreulichen Ereignissen des Jahres 2025 zählen die neuen Kollektivverträge bei CFL Multimodal und Lorry Rail. Besonders hervorzuheben ist, dass die Mitarbeiter von Lorry Rail – dank des engagierten Einsatzes des OGBL – erstmals in der Geschichte einen eigenen Kollektivvertrag erhalten haben.

Kürzlich haben die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag bei Luxtram S.A. begonnen. Der Forderungskatalog des OGBL wurde bereits der Direktion übergeben. Die ersten Verhandlungsrunden sind für Januar 2026 vorgesehen.

Der OGBL hat deutlich gemacht, dass die Gespräche nur mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen werden – ohne konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten wird es keinen Abschluss geben.

Auch auf nationaler Ebene konnte der OGBL eine positive Bilanz vorweisen. Am 28. Juni 2025 fand eine bedeutende nationale Manifestation statt. Es war keine einfache Welle, sondern ein regelrechter Tsunami in den Farben der Gewerkschaftsfront, der durch die Straßen von Luxemburg zog.

Mehr als 25.000 Menschen folgten dem gemeinsamen Aufruf des OGBL und des LCGB, um gegen die aktuelle Regierungspolitik zu demonstrieren.

Der Protest richtete sich gegen die zunehmenden, arbeitgeberfreundlichen Angriffe der Regierung, die sich in den vergangenen Monaten angehäuft hatten:

- die angekündigten weiteren Verschlechterungen unseres öffentlichen und solidarischen Rentensystems,
- die grundlegende Infragestellung der Basis, auf der die Kollektivvertragsverhandlungen in Luxemburg beruhen – und damit auch der Löhne und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen,
- der Entwurf zur Ausweitung der maximal zulässigen Arbeitszeit an Sonntagen,
- die geplante nahezu vollständige Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel,
- die drohende generelle Flexibilisierung der Arbeitszeit,
- sowie die systematischen Versuche, die Gewerkschaften zu umgehen und sogar das Demonstrationsrecht infrage zu stellen.

Diese Manifestation hat eindrucksvoll gezeigt, dass die Gewerkschaften und ihre Mitglieder entschlossen sind, gemeinsam für den Schutz sozialer Errungenschaften und für faire Arbeitsbedingungen einzutreten.

Eine weitere Aktion fand am 2. Dezember 2025 im Parc Hotel Alvisse statt. Die Gewerkschaftsfront, bestehend aus dem OGBL und dem LCGB, spricht sich entschieden gegen jede Form der Flexibilisierung aus, die den Interessen der Arbeitnehmer zuwiderläuft. Stattdessen legen sie konkrete Maßnahmen vor, die auf eine echte Modernisierung und nachhaltige Verbesserung unserer Arbeitszeitbedingungen abzielen.

Ausblick auf das Jahr 2026

Auch im kommenden Jahr ist mit gewerkschaftlichen Aktionen zu rechnen, da die Regierung noch einige Überraschungen bereithält.

Bei den CFL liegen die Schwerpunkte für 2026 insbesondere auf der sogenannten Harmonisierung der unteren Laufbahnen sowie auf der bevorstehenden Paritätischen Kommission, die gleich zu Jahresbeginn stattfinden wird.



Im Rahmen dieser Kommission sollen die notwendigen Anpassungen des Eisenbahnerstatuts vorgenommen werden, die sich aus den im öffentlichen Dienst unterzeichneten Gehaltsabkommen ergeben.

Das Jahr 2025 hat eindrucksvoll gezeigt, wie stark und entschlossen wir gemeinsam auftreten können, wenn es darum geht, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verteidigen und Verbesserungen zu erreichen. Die erzielten Fortschritte sind ein Beweis für die Kraft der Solidarität und den Wert des gemeinsamen Engagements.

Mit Blick auf 2026 bleiben wir wachsam und bereit,

weitere Schritte zu gehen, die Rechte der Beschäftigten zu sichern und auszubauen. Gemeinsam werden wir auch im kommenden Jahr dafür sorgen, dass soziale Errungenschaften nicht nur bewahrt, sondern weiterentwickelt werden.

Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen, unseren Mitgliedern und ihren Familien, frohe und erholsame Feiertage und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr 2026.

Georges Melchers
Präsident Syndikat Eisenbahnen
OGBL/FNCTTFEL-Landesverband



Der Fehmarnbelt-Tunnel

Besichtigung im Rahmen des Euro-Group-Meetings 2025 in Dänemark

Im Rahmen des Euro-Group-Meetings 2025, welches dieses Jahr in Maribo (Dänemark) stattfand, stand auch eine Besichtigung des Fehmarnbelt-Tunnelprojekts auf dem Programm.

Beim Fehmarnbelt-Tunnel handelt es sich um Nordeuropas größtes Infrastrukturprojekt und den längsten Absenktunnel der Welt. Der rund 18 Kilometer lange Absenktunnel wird nach seiner Fertigstellung Lolland in Dänemark mit der deutschen Ostseeinsel Fehmarn verbinden.

Der Bau der festen Verbindung über im September 2008 in einem Staatsvertrag zwischen dem Königreich Dänemark und der Bundesrepublik Deutschland besiegelt. Dabei baut Dänemark den Absenktunnel durch die Ostsee und die Anbindung für Schiene und Straße auf dänischer Seite. Deutschland seinerseits hat sich dazu verpflichtet, für eine leistungsfähige Straßen- und Schienenanbindung auf deutscher Seite zu sorgen. Die Kosten des Projekts belaufen sich auf insgesamt 7,4 Mrd. Euro (Preisstand 2015) und wurden vom dänischen Parlament per Baugesetz genehmigt. Die spätere Refinanzierung erfolgt durch Mautgebühren der Kraftfahrzeuge und Entgelte der Eisenbahnen.

Im September 2025 gab die Sund & Bælt Holding A/S bekannt, dass bedingt durch die Verspätung der Fertigstellung des Spezialschiffs zum Absenken der Tunnelelemente das Ziel, den Fehmarnbelt-Tunnel im Jahr 2029 zu eröffnen, gefährdet ist. Gerechnet wird mit einer Verzögerung von etwa 18 Monaten.

In der Liste der längsten Unterwassertunnel der Welt nimmt er dann hinter dem 1988 fertiggestellten Seikan-Tunnel, welcher 53,85 Kilometer lang ist und bis zu 240 Meter unter dem Meeresspiegel liegt,

dem Eurotunnel, wo die offizielle Eröffnung am 6. Mai 1994 stattfand und welcher 50,49 km lang ist, den dritten Platz ein. Der Rogfast-Tunnel in Norwegen wird allerdings nach seiner Fertigstellung mit seiner Länge von 26,7 km diesen dritten Platz einnehmen.

Vorteile des Fehmarnbelt-Tunnel

1. Schneller am Ziel

Nach seiner Fertigstellung, dauert die Fahrt mit dem Zug von Puttgarden auf Fehmarn nach Rødbyhavn in Dänemark nur noch sieben Minuten. Mit dem Auto dauert die Fahrt dann zehn Minuten. Im Vergleich dazu benötigt man aktuell mit der Fähre 45 Minuten, ohne Berücksichtigung von Warte- und Ladezeiten.

Unabhängig von Wind und Wetter wird der Fehmarnbelt-Tunnel auch rund um die Uhr geöffnet sein.

2. Umweltfreundliches Verkehrssystem

Der Fehmarnbelt-Tunnel wird zu einem wesentlichen Bestandteil des europäischen Verkehrsnetzes und soll zu einem wichtigen Beitrag zur Verkehrswende beitragen.

Durch den Tunnel wird dem Transitverkehr zwischen Hamburg und Kopenhagen nach seiner Eröffnung ein Umweg von 160 km erspart, womit auch der Treibstoffverbrauch und die CO₂-Emissionen gesenkt werden.

Gleichzeitig wird die neue direkte Bahnverbindung über den Fehmarnbelt den umweltschonenden Schienengüterverkehr stärken.

3. Schnellere Bahnverbindungen

Zusammen mit dem Tunnel werden auch die Schienenanbindungen auf dänischer und deutscher Seite ausgebaut. Dadurch können moderne elektrische Züge künftig mit einer Geschwindigkeit von bis zu 200 km/h fahren. Von schnelleren und besseren Verbindungen profitieren Pendler in der Region – unabhängig davon, ob sie den Tunnel nutzen. So dauert es später beispielsweise von Burg auf Fehmarn nach Lübeck nur noch 49 Minuten statt rund eineinhalb Stunden mit dem Regionalzug.

Dank des Fehmarnbelt-Tunnels wird das Reisen zwischen Deutschland und Dänemark sowie zwischen Skandinavien und Mitteleuropa bequemer und schneller. Die Fahrzeit zwischen Hamburg und Kopenhagen wird dann von 5 Stunden auf die Hälfte reduziert. Somit wird das Reisen mit der Bahn wesentlich attraktiver, vor allem gegenüber Kurzstreckenflügen auf dieser Strecke.

Bauablauf

Der Bau des Tunnels zwischen Deutschland und Dänemark gliedert sich in mehrere Phasen mit unterschiedlichen Aktivitäten.

1. Bau von Arbeitshäfen bei Rødbyhavn und Puttgarden

Sowohl in Puttgarden auf Fehmarn als auch bei Rødbyhavn auf Lolland wurden Arbeitshäfen gebaut. Über sie wird Baumaterial angeliefert, das für den Tunnelbau benötigt wird.





1. Verlauf und Verbindungen des Fehmarnbelt Tunnels
2. Tunnelementfabrik bei Rødbyhavn
3. Die Elemente werden durch eine Spezialfirma abgesenkt
4. Verschalung des Tunnels

Über den Hafen bei Rødbyhavn werden die fertigen Tunnelemente aus der Produktionsanlage in den Fehmarnbelt hinausgeschleppt.

Der dänische Arbeitshafen ist seit Sommer 2022 in Betrieb, der Arbeitshafen bei Puttgarden seit Sommer 2023.

2. Aushubarbeiten im Fehmarnbelt und Schaffung neuer Landgewinnungsflächen

Die Aushubarbeiten für den ca. 18 km langen, durchschnittlich 12 m tiefen und 100 m breiten Tunnelgraben begannen 2021 und wurden 2024 abgeschlossen.

In den Gräben werden die 89 Tunnelemente abgesenkt und miteinander verbunden sowie mit einer schützenden Steinschicht bedeckt. Die 15 Mio. m³ Aushub wurden dazu verwendet, Landgewinnungsflächen bei Rødbyhavn und in geringerem Umfang auch bei Puttgarden anzulegen.

3. Bau der Tunnelementfabrik bei Rødbyhavn

In Rødbyhavn befindet sich die Produktionsanlage, in der

seit Sommer 2023 die 89 Tunnelemente aus Stahlbeton hergestellt werden. Die Tunnelemente werden ausschließlich in der Produktionsanlage in Rødbyhavn hergestellt und fortlaufend in den Fehmarnbelt geschleppt.

- 79 Standard-Tunnelemente: je 217 m lang, 73.000 t schwer
- 10 Spezialelemente: mit Untergeschoss für elektrische Anlagen zur Versorgung des Tunnels, alle 2 km positioniert

Die Elemente werden nacheinander durch eine Spezialfirma abgesenkt und setzen sie abwechselnd von dänischer und deutscher Seite aneinander, bis das letzte Element in der Mitte des Fehmarnbelts eingebaut ist.

4. Bau der Tunnelportale

Im Jahr 2022 begannen auf dänischer und deutscher Seite die Bauarbeiten der beiden Tunnelportale (Tunneleinfahrt für Autos und Züge).

5. Testphase und Eröffnung
- Vor der Eröffnung des



Tunnels werden alle Installationen des Tunnels gründlich getestet. Vor der Verkehrsfreigabe müssen zudem die Sicherheits- und Rettungsprozeduren von den Behörden geprüft und genehmigt werden.

Schienenanbindung der festen Fehmarnbeltquerung auf deutscher Seite

Die Schienenanbindung ist das wichtige Verbindungsstück des Fehmarnbelt-Tunnels an das zentraleuropäische Schienennetz.

Nebst dem Bau des Tunnels muss auch die rund 88 km lange Bahnstrecke zwischen der Hansestadt Lübeck und Puttgarden auf der Insel Fehmarn zweigleisig neu- bzw. ausgebaut und elektrifiziert werden. Davon werden 55 km als Neu- und 33 km als Ausbaubereiche realisiert. Der Verkehr zwischen der Insel Fehmarn und dem schleswig-holsteinischen Festland wird künftig durch einen neuen, modernen 1,7 km langen Absenktunnel mit zwei Gleisen für die Schiene und vier Fahrstreifen für die Straße führen. Die bestehende Fehmarnsundbrücke bleibt für Fußgänger:innen, Radfahrende und den langsamen, zum Beispiel landwirtschaftlichen,



2.



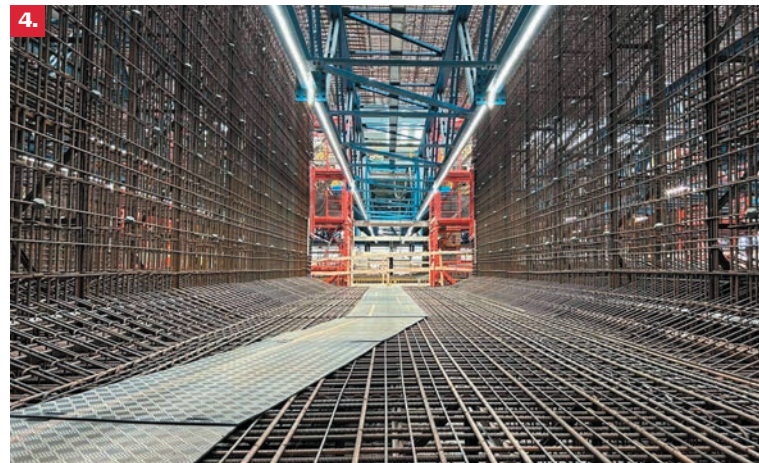
lichen Planungs- und Bauphasen. Die Bauarbeiten haben Ende 2023 auf Fehmarn begonnen.

Entgegen der anfänglich für das Jahr 2029 geplanten Inbetriebnahme wird die Bahnverbindung frühestens im Jahr 2032 fertiggestellt sein. Die Gründe für die notwendige Anpassung des Zeitplans sind vor allem Schwierigkeiten beim Abschluss der Planungen und der Baurechtserrlangung.

Straßenverkehr erhalten.

Der 88 Kilometer lange Aus- und Neubau der Schienenstrecke ist unterteilt in zehn Bauabschnitte. Diese befinden sich in unterschied-

Josy Bourgraff
Quellen & Fotos: Pressematerial
www.femern.com & DB - Schienenanbindung der Festen Fehmarnbeltquerung



4.



Pensions – Ce qu'il faut savoir

I. Différentes pensions de vieillesse & conditions d'attribution

1. La pension de vieillesse

- › L'âge légal de départ à la retraite est fixé au Luxembourg à **65 ans**, à condition de respecter une affiliation minimum de 120 mois (assurance obligatoire ou volontaire) ;

2. La pension de vieillesse anticipée

- › accordée à partir de **57 ans** ;
 - › 40 années (480 mois) de période d'assurance obligatoire (*également carrière mixte*) ;
- › accordée à partir de **60 ans** ;
 - › 40 années (480 mois) de période d'assurance :
 - › Obligatoire ;
 - › Continuée (*dans un délai de 6 mois suivant perte de l'affiliation*) ;
 - › Facultative (*avis favorable contrôle médicale SECU, stage 12 mois assurance, obligatoire effective, etc*) ;
 - › Achat rétroactif (*uniquement si abandon ou réduction de l'activité professionnelle pour raison familiale*) ;
 - › Périodes complémentaires (*ex. années études, périodes éducation au Luxembourg, etc*)

Résumé des conditions de stage d'assurance

Âge	Minimum	Périodes obligatoires	Périodes complém.	Assurance continuée	Assurance facultative	Achat rétroactif
57	40 ans					
60	40 ans					
	dont 10 ans					
65	10 ans					

 Types de périodes d'assurance prises en compte pour atteindre le minimum

3. Infos supplémentaires

- › DROIT À LA PENSION DE VIEILLESSE AU LUXEMBOURG, si justification d'un minimum de **10 ans (120 mois) en assurance obligatoire** (*aussi en carrière mixte*), continuée, facultative, achat rétroactif
- › Si assurance inférieure à 10 ans (120 mois), le salarié a **droit au remboursement** des 8% de la part salariale après l'âge de 65 ans

4. Démarches pour la demande de pension de vieillesse

- › **Résident** : Demande de pension de vieillesse à la CNAP ;
- › **Non-résident** : Demande de pension à faire à la caisse de pension du **pays de résidence** ;
 - › **Sauf exception** :
 - › Si un assuré frontalier a travaillé en dernier lieu au Luxembourg, il est libre d'introduire sa demande soit au Luxembourg (CNAP), soit dans son pays de résidence ;
 - › Si un assuré frontalier a travaillé exclusivement au Luxembourg, il peut introduire sa demande au Luxembourg (CNAP) ;

5. Demande d'estimation de pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée

- › Sur demande, la CNAP peut fournir une estimation de pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée qui déterminera **la date la plus proche** à laquelle débutera cette même pension, ainsi que de **l'estimation du montant brut**.
- › La demande peut être faite directement à la CNAP à partir de 55 ans de l'assuré.

II. Préretraite au Luxembourg

Au Luxembourg, l'âge légal de la pension est fixé à 65 ans. Sous certaines conditions, la préretraite peut être allouée.

La pension de vieillesse et la préretraite ne doivent pas être confondues.

La préretraite est utilisée comme un instrument de solidarité et de prévention du chômage. **Elle dépend de l'avis et l'accord du Ministère du travail.**

Il existe au Luxembourg plusieurs types de préretraites, à savoir :

1. Préretraite ajustement

- › qui permet à l'employeur d'éviter des licenciements ;

2. Préretraite progressive

- › qui permet à un salarié de réduire progressivement son temps de travail (3 ans avant de remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée);

- › **Remarque :**

La préretraite progressive peut être mise en place :

- › Soit par une convention collective de travail (CCT) → **droit acquis pour le salarié ;**
- › Soit par une convention spéciale avec le Ministère du Travail → **l'accord de l'employeur est requis ;**

3. Préretraite des travailleurs postés et travailleurs de nuit

- › qui permet selon un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives ou sur un poste fixe de nuit, de partir plus tôt de la vie active ;
- › les conditions d'octroi sont les suivantes :
 - › Être âgé de 57 ans accomplis ;
 - › Ayant travaillé au **moins 20%** de la durée du temps de travail mensuelle pour un poste à temps plein (qui équivaut à 34,60 heures par mois) en heures de nuit, selon ce mode d'organisation pendant **20 années dans leur carrière** au total ou **15 années sur les dernières 25 années actives ;**
 - › avoir une ancienneté de **5 ans au moins** chez l'employeur qui introduit la demande,



Contact & lien pour démarches

CNAP

cnap.public.lu les divers
formulaire sont à trouver en allant
sur DEMARCHES -> FORMULAIRES
DE DEMANDE

T.: +352 22 41 41 6500

OGBL

www.ogbl.lu actualités syndicales
info@ogbl.lu pour toute demande
d'information sur les pensions de
vieillesse et/ou préretraite au
Luxembourg.

T.: +352 26 54 37 77

Ces informations visent le régime général des pensions, auxquels sont soumis les salariés des filiales des CFL et de Luxtram.

Vous pouvez contacter votre délégation du personnel pour des informations supplémentaires ou si vous avez besoin d'aide pour les démarches.

Renten - Was Sie wissen sollten

I. Verschiedene Altersrenten + Anspruchsvoraussetzungen

1. Die Altersrente

- Das gesetzliche Renteneintrittsalter liegt in Luxemburg bei **65 Jahren**, sofern eine Mindestversicherung von 120 Monaten (Pflichtversicherung oder freiwillige Versicherung) erfüllt ist;

2. Die vorzeitige Altersrente

- ab **57 Jahren** gewährt;
 - 40 Jahre (480 Monate) Pflichtversicherungszeit (*auch gemischte Laufbahn*);
- ab dem **60. Lebensjahr** gewährt
 - 40 Jahre (480 Monate) Versicherungszeit:
 - Pflichtversicherung;
 - Weiterversicherung (*innerhalb von 6 Monaten nach Verlust der Mitgliedschaft*);
 - Fakultative Versicherung (*positive Stellungnahme der ärztlichen Kontrolle SECU, 12-monatige Probezeit in der Pflichtversicherung, usw.*);
 - Nachkauf von Versicherung (*nur bei Aufgabe oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen*);
 - Ergänzungszeiten (z.B. Studienjahre, Erziehungszeiten in Luxemburg usw.);

Zusammenfassung der Bedingungen für das Versicherungspraktikum

Alter	Minimum	Pflichtzeiten	Ergänzung	Weiterversicherung	Fakultative Versicherung	Nachkauf
57	40 Jahre					
60	40 Jahre					
	wovon 10 Jahre					
65	10 Jahre					

 Art der Versicherungsperioden die für das Erreichen des Minimums berücksichtigt werden

3. Zusätzliche Informationen

- ANSPRUCH AUF ALTERSRENTE IN LUXEMBURG, bei Nachweis von **mindestens 10 Jahren (120 Monaten) Pflichtversicherung** (*auch in gemischten Laufbahnen*), weiter, fakultative, Nachkauf von Versicherung;
- Bei weniger als 10 Jahren (120 Monaten) Versicherung hat der Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres **Anspruch auf Erstattung** von 8% des Lohnanteils;

4. Schritte für den Antrag auf Altersrente

- Wohnsitz in Luxemburg:** Antrag auf Altersrente bei der CNAP;
- Wohnsitz nicht in Luxemburg:** Rentenanspruch bei der Pensionskasse des **Wohnlandes** stellen;
 - Ausnahmen:**
 - Wenn ein Grenzgänger zuletzt in Luxemburg gearbeitet hat, steht es ihm frei, seinen Antrag entweder in Luxemburg (CNAP) oder in seinem Wohnsitzland zu stellen;
 - Wenn ein versicherter Grenzgänger ausschließlich in Luxemburg gearbeitet hat, kann er seinen Antrag in Luxemburg (CNAP) stellen;

5. Antrag auf Schätzung der Altersrente oder vorgezogenen Altersrente

- Auf Antrag kann die CNAP eine Schätzung der Altersrente oder der vorzeitigen Altersrente ausstellen, die den **frühesten Zeitpunkt** des Beginns derselben Rente bestimmt, sowie eine **Schätzung des Bruttobetrag**s.
- Der Antrag kann ab dem 55. Lebensjahr des Versicherten direkt bei der CNAP gestellt werden.

II. Vorruhestand in Luxemburg

In Luxemburg liegt das gesetzliche Rentenalter bei 65 Jahren. Unter bestimmten Bedingungen kann ein Vorruhestand gewährt werden.

Die Altersrente und der Vorruhestand dürfen nicht miteinander verwechselt werden.

Der Vorruhestand wird als Instrument der Solidarität und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit eingesetzt. **Sie hängt von der Stellungnahme und der Zustimmung des Arbeitsministeriums ab.**

In Luxemburg gibt es verschiedene Arten von Vorruhestandsregelungen, nämlich:

1. Anpassungsvorruhestand

- › die es dem Arbeitgeber ermöglicht, Entlassungen zu vermeiden;

2. Altersteilzeit Vorruhestand

- › die es einem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Arbeitszeit schrittweise zu reduzieren (3 Jahre, bevor er die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Altersrente oder eine vorzeitige Altersrente erfüllt);

› **Anmerkung :**

Die Altersteilzeit kann eingeführt werden:

- › Entweder durch einen Kollektivvertrag ("CCT") → **erworbenes Recht des Arbeitnehmers;**
- › oder durch eine Sondervereinbarung mit dem Arbeitsministerium → **Zustimmung des Arbeitgebers ist erforderlich;**

3. Vorruhestand von Schichtarbeitern und Nachtarbeitern

- › die bei einer Art der Arbeitsorganisation, die in aufeinanderfolgenden Schichten oder an einem festen Nachtarbeitsplatz funktioniert, ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglicht;
- › die Bedingungen für die Vergabe sind folgende:
 - › die das 57. Lebensjahr vollendet haben;
- › **mindestens 20%** der monatlichen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle (entspricht 34,60 Stunden pro Monat) in Nachtarbeit gearbeitet haben, und zwar in dieser Organisationsform während insgesamt **20 Jahren ihrer Laufbahn oder 15 Jahren der letzten 25 aktiven Jahre;**
- › eine Betriebszugehörigkeit von **mindestens fünf Jahren** bei dem Arbeitgeber, der den Antrag stellt, aufweisen,



Kontakte & Links

CNAP

cnap.public.lu

die verschiedenen Formulare sind unter DEMARCHES -> ANTRAGS-FORMULARE zu finden
T.: +352 22 41 41 6500

OGBL

www.ogbl.lu

Gewerkschaftsnachrichten
info@ogbl.lu
für alle Informationsanfragen zu Alters- und/ oder Vorruhestandsrenten in Luxemburg
T.: +352 26 54 37 77

Diese Informationen beziehen sich auf das "régime général", dem die Arbeitnehmer der Tochtergesellschaften der CFL und von Luxtram unterliegen.

Sie können sich an Ihre Personalvertretung wenden, wenn Sie weitere Informationen wünschen oder Hilfe bei den Formalitäten benötigen.



Manon Meiresonne
Secrétaire centrale et
Membre de OGBL Equality

The Gender Mirror Survey – Qui porte le poids invisible de la société ?

Hommes et femmes du secteur ferroviaire, participez au Grand sondage !
Le travail invisible n'est pas gratuit. Il coûte cher aux femmes toute leur vie.

Au Luxembourg, avec un écart salarial moyen de 13,9 %, les femmes commencent symboliquement à travailler gratuitement à partir du 17 novembre et ce jusqu'à la fin de l'année. Ce chiffre est le signal le plus visible d'une réalité plus profonde : au-delà de la fiche de paie, une part immense du travail qui fait tourner nos foyers, nos entreprises et notre société reste non rémunérée, non reconnue, et majoritairement assumée par les femmes.

Selon l'OCDE, elles consacrent deux fois plus de temps que les hommes au travail non rémunéré. Cette inégalité structurelle impacte la disponibilité, la flexibilité, les astreintes, les horaires atypiques : ces contraintes pèsent différemment selon que l'on porte ou non la charge domestique et mentale du foyer.

Beaucoup de femmes réduisent ou adaptent leur temps de travail, parfois par choix, souvent par nécessité. Aujourd'hui encore, 36 % des femmes travaillent à temps partiel, contre moins de 8 % des hommes. Chaque heure non travaillée, chaque renoncement professionnel, chaque carrière interrompue se paie deux fois : d'abord en salaire, puis à la retraite, où l'écart de pension entre femmes et hommes avoisine 40 %.

Ces réalités ne sont pas isolées : elles sont le produit d'un système qui invisibilise le travail du soin, de l'organisation, du soutien, celui qui s'exécute avant, après, entre les heures de travail rémunérées, et sans lequel rien ne fonctionnerait.

Cette année, l'OGBL Equality, le département des femmes de l'OGBL, lance le Gender Mirror Survey, une enquête nationale destinée à mesurer précisément la charge mentale et le travail invisible, au sein des foyers mais aussi dans les entreprises et dans le rail.

Parce que ce qui n'est pas mesuré reste ignoré, et parce qu'une statistique solide permet de peser dans la négociation sociale, nous appelons les femmes et les hommes du secteur ferroviaire à y participer. Chaque réponse rend visible ce qui ne l'est pas. Chaque don-

née alimente la lutte pour l'égalité salariale, pour des réformes plus justes, pour une reconnaissance réelle du travail et du temps de vie. À nous, ensemble, de faire apparaître ce que la société oublie trop souvent : l'égalité ne se décrète pas, elle se construit, chiffres à l'appui, par celles et ceux qui la vivent et qui la revendiquent.

**Partagez votre
expérience pour
faire avancer
l'égalité et
la reconnaissance
du travail réel de
toutes et tous :**



Mitarbeiterbefragung 2025

Ein kritischer Blick darf erlaubt sein

Am 19. und am 25. November stellte unser Direktor für Personalwesen und Organisation in zwei Teams-Meetings die Gesamtergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2025 vor.

Dass der Arbeitgeber seine Angestellten vorab zur Teilnahme an der Befragung bittet, ist legitim, da es für ihn von großer Bedeutung ist, die Meinung seiner Mitarbeiter:innen zu erfahren. Und aus unserer Sicht ist es auch wichtig, dass sich das Management die Meinung seiner Angestellten einholt.

Doch die Art und Weise, wie die Beschäftigten zur Teilnahme an der Befragung angeregt wurden, hat bei uns Anlass zu einigen Bedenken gegeben.

Der Aufruf auf Inside, an der Mitarbeiterbefragung teilzunehmen, ist noch vertretbar. Die Mitarbeiter:innen zu motivieren, ihre Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme zu motivieren, ist schon fragwürdig. Die Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung mit einem guten Zweck zu verbinden, ist jedoch nicht nachvollziehbar.

Das soziale Engagement der CFL ist lobenswert, und jede Spende für einen guten Zweck ist nur zu begrüßen. Die Mitarbeiterbefragung zu einer solidarischen Herausforderung zu machen, verfehlt jedoch leider das Ziel der Mitarbeiterbefragung. In der Zukunft wäre es sinnvoller, sich auf das Wesentliche der Mitarbeiterbefragung zu konzentrieren und die Mitarbeiter:innen eher mit Argumenten als mit einem Aufruf zur Solidarität zur Teilnahme zu gewinnen. Wenn die Solidarität im Vordergrund stehen soll, wäre es sinnvoll, zu diesem Zweck eine zielgerichtete Ak-

tion zu initiieren. Das eine hat mit dem anderen nichts zu tun, daher sollte man die beiden auch nicht in einen Topf werfen.

Im Vorfeld der Mitarbeiterbefragung hatte sich unser Syndikat bewusst dafür entschieden, seinen Mitgliederinnen und Mitgliedern keine Empfehlung zu geben, und überließ ihnen die Entscheidung darüber, sich an der Umfrage zu beteiligen oder nicht. Die Tatsache, dass man uns indirekt die Verantwortung für die Resultate der Mitarbeiterbefragung zuschiebt, mit der Begründung, dass unsere Aktionen dazu beigetragen hätten, die Ruhe und die gute Atmosphäre im Betrieb zu trüben, ist für uns nicht hinzunehmen. Unsere Protestkundgebung hat vor allem gezeigt, dass es im Betrieb Unzufriedenheit gibt, und dies in vielen Dienststellen. Wie sonst kann erklärt werden, dass am 11. Juni etwa 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CFL ihre Solidarität bekundeten und sich in ihrer Freizeit an unserer Kundgebung beteiligten? Es waren nicht nur die Fahrdienstleiter, die an diesem Tag vor dem Direktionsgebäude standen. Letztendlich hat sich unsere Direktion nur aufgrund dieser Kundgebung zu Konzessionen bereit erklärt, wie beispielsweise der Einführung eines 6-9-9-Schichtplans (anstatt des von den CFL geplanten 3x8-Schichtplans) oder der Erhöhung der Bereitschaftsprämie für eine erhöhte Verfügbarkeit auf 35 €. Außerdem wurde jüngst die BTS-Prämie in die Praxis umgesetzt.

Eine erste Analyse der Ergebnisse lässt uns zu dem Schluss kommen, dass bei weitem nicht alles Gold ist, was glänzt.

Eine Beteiligung von 55 % ist doch ernüchternd und entspricht dem Ergebnis der Befragung aus dem Jahr

2022, womit eine Stagnation zu verzeichnen ist. In der Wirtschaft bezeichnet Stagnation einen Zustand des Stillstands oder der mangelnden Entwicklung. Im Rahmen einer Befragung deutet eine Stagnation darauf hin, dass die seit der letzten Befragung ergriffenen Maßnahmen keine Wirkung gezeigt haben.

Dieses Resultat bedeutet aber auch, dass sich 45 % der Mitarbeitenden nicht an der Befragung beteiligt haben. So beteiligten sich nur 39 % der Angestellten von CFL cargo, 50 % der Angestellten von D/EF und 57 % von D/GI an der Umfrage. Jetzt gilt es zu analysieren, in welchen Berufsgruppen die Beteiligung besonders gering war, und die Ursachen dafür zu ermitteln. Liegt die Antwort vielleicht an der Tatsache, dass sich die im Außendienst tätigen Kolleginnen und Kollegen von der Umfrage nicht angesprochen fühlen, da viele Fragen sie nicht betreffen oder zu allgemein gehalten sind?

Auch sollten die dargestellten Zufriedenheitswerte nachgeprüft werden. So wird im Themenbereich „direkte Führung“ von einer deutlichen Verbesserung von sieben Punkten gesprochen, obwohl der Wert bereits 2022 bei 63 lag und die Verbesserung damit lediglich einen Punkt betragen würde. Andere Themenbereiche liegen weiterhin weit unter dem Durchschnitt, als da wären die Kommunikation/Dialog sowie Leistungsmanagement und Vergütung.

Wenn man sich die Resultate nach Direktionen anschaut, fällt einem auf, dass die Werte bei D/FI dramatisch gefallen sind. Aber auch bei D/EF und D/GI sind die Werte in einigen Themenbereichen rückläufig.



Josy Bourgraff
Sekretär Syndikat
Eisenbahnen OGBL/
FNCTFEL-Landesverband

Große Unterschiede lassen sich auch zwischen dem statutarischen und dem nicht statutarischen Personal, wo die Schere immer größer wird, zwischen mobilen und nicht mobilen Angestellten sowie zwischen Angestellten, die im Schichtdienst und in der Nacht arbeiten, und solchen, die ausschließlich tagsüber arbeiten, feststellen. Es darf die Frage gestellt werden, warum die Ergebnisse der Mitarbeitenden, die mehr als zehn Jahre im Betrieb sind, in allen Themenbereichen schlechter ausfallen als die der „jungen“ Mitarbeitenden.

Des Weiteren muss analysiert werden, warum die Ergebnisse der Mitarbeitenden, die seit über 10 Jahren bei den CFL beschäftigt sind, in allen Themenbereichen schlechter ausfallen als die der Mitarbeitenden, die weniger als 10 Jahre im Unternehmen arbeiten. Diese negative Tendenz beginnt dabei bereits nach 5 Jahren.

Bedenklich ist auch der Rückgang von 5 Punkten, die CFL-Gruppe als guten Arbeitgeber zu empfehlen, wobei die Direktion D/FI sogar einen Rückgang um 14 Punkte zu verzeichnen hat. Ferner bedarf es einer genaueren Analyse des Rückgangs um sieben Punkte bei der Frage, ob die Arbeit ein Gefühl der persönlichen Erfüllung vermittelt.

Es würde hier den Rahmen sprengen, noch weiter auf die Details der Präsentation einzugehen, aber wir werden Sie über den Fortgang dieses Dossiers auf dem Laufenden halten.

Zum jetzigen Zeitpunkt können wir uns jedoch bereits der Analyse der CFL anschließen, wonach die Ergebnisse unterschiedliche Realitäten in den verschiedenen Direktionen widerspiegeln, wobei einige Direktionen sehr erfreuliche Fortschritte verzeichnen, während andere Bedürfnisse oder Erwartungen zum Ausdruck gebracht haben, für die

nun gezielte Verbesserungsmaßnahmen ermittelt werden müssen.

Zu diesem Zweck soll jetzt jeder Dienststellenleiter einen konkreten Aktionsplan entwickeln, wofür ihm bis Anfang Juni 2026 Zeit gegeben wird.

Als Syndikat Eisenbahnen stellen wir uns dieser Herausforderung und sind gewillt, uns aktiv an den Verbesserungsmaßnahmen zu beteiligen, denn das Wohlergehen der Mitarbeitenden hat für uns ebenfalls oberste Priorität.

Als Nächstes steht jetzt eine ausführliche Präsentation der Mitarbeiterbefragung im Rahmen des CSC (Comité Social de Consultation) am 11. Dezember auf dem Programm.

Josy Bourggraff
Sekretär Syndikat Eisenbahnen
OGBL/FNCTTFEL-Landesverband



La lumière au bout d'un long tunnel ...

Ceci est un combat de longue haleine.

Remettons-nous dans le contexte : depuis des années, après des dizaines de réunions, de groupes de travail et de multiples meetings, nos délégués n'ont cessé de demander une amélioration des conditions de travail au sein du Service BU. Trop souvent, nous sommes tombés sur des oreilles sourdes. Pourtant, notre objectif a toujours été clair : faire évoluer les règles, rendre le travail plus agréable et améliorer le quotidien de tout le monde.

Avec le changement à la direction EF, nous avons immédiatement pris l'initiative. Et, enfin, avec Mme Sophie Lacour, nous avons été écoutés. Le constat était partagé : un taux d'absentéisme trop élevé et des conditions de travail dépassées. Mme Lacour a demandé un temps de réflexion, et il a été décidé d'organiser une session de travail qui vient tout juste de s'achever.

De nombreuses pistes et idées ont été discutées, parfois de manière intense, parfois divergente — mais toujours de façon constructive.

1. Réservistes — un tournant historique !
- Le planning des réservistes sera affiché avec une semaine supplémentaire.

Si cela fonctionne, une deuxième semaine sera ajoutée fin 2026.

- Possibilité de demander un RP Fix, six mois à l'avance.
- Les agents pourront se porter volontaires pour les tours SR, et choisir de revenir travailler librement selon les règles en vigueur.
- Les tours de service non occupés seront visibles sur IVU, et les réservistes pourront se les attribuer eux-mêmes, sous réserve du



respect des conditions de travail.

- À terme, le changement de tours de service sera également possible pour les réservistes.
 - Une programmation fonctionnera « en arrière-plan » afin de répartir les week-ends libres de manière équitable — une petite révolution pour les réservistes.
2. Roulements — une modernisation réelle
 - 4 agents supplémentaires seront ajoutés dans les roulements 3 et 4 (soit 8 au total).

Ce choix est volontaire : créer un 5^e roulement aurait été contre-productif et aurait réduit la visibilité pour les réservistes. Il était essentiel de penser également aux 150 réservistes.

- Une nouveauté majeure : la possibilité de changer les horaires de couchés entre roulements, à long terme.
- Un agent pourra échanger son planning avec un collègue sur la durée.
- Un test commencera avec le roulement 1, avant une mise en place rapide sur les autres.
- Le changement de tours de service et de repos sera également possible, une flexibilité bienvenue pour les collègues dont la situation personnelle est parfois bloquée par le planning.

Toutes ces interactions se feront

via IVU.

3. Charge de travail & Congés
- Le service atteint ses limites, surtout pendant les vacances scolaires. La charge n'est plus acceptable et la répartition des tours n'est pas équitable.
- Une mesure extrême proposée par la direction — supprimer 10 créneaux de congés rouges — aurait eu un impact catastrophique sur les congés, souvent bien mérités. Nous nous y sommes fermement opposés.

Un compromis a pu être trouvé. Il n'est pas parfait, mais si nous voulons du changement, certains ajustements sont nécessaires :

- Suppression du congé Joker → libération de 6 créneaux.
- Le congé bleu est avancé de 3 mois : l'agent pourra demander un congé jusqu'à une semaine avant la publication du planning.
- Le congé noir est ramené à 1 mois.
- L'agent peut consulter le congé bleu à tout moment ; si les créneaux sont complets, il peut alors s'inscrire au congé noir.
- Les deux premiers congés restent garantis.

4. Droit à la déconnexion

Une charte de la déconnexion a été établie afin de garantir et de respecter pleinement le temps de repos des agents.

Et maintenant ?

Tous ces changements entreront en application dès le début de l'année 2026.

Nous serons particulièrement attentifs à leur mise en œuvre, car il s'agit d'un ensemble cohérent — un véritable accord d'évolution.

Rien n'est parfait, mais ces mesures apportent des garanties réelles pour rendre le travail des agents plus serein, plus humain et plus prévisible.

Nous tenons également à souligner l'évolution positive du Chef de la Division Mouvement, dont l'ouverture d'esprit a permis de débloquent plusieurs points essentiels.

Nos remerciements vont aussi au Responsable de la Planification pour son engagement constant, ainsi qu'à Mme Lacour, qui nous a enfin offert un espace d'expression clair et direct auprès de la direction.

Un long combat... qui continue

Le combat n'est pas terminé.

Nous resterons vigilants, rigoureux et présents, pour garantir que chaque mesure annoncée soit réellement appliquée sur le terrain.

Un nouveau point d'étape est déjà prévu fin 2026, afin d'évaluer l'impact réel de ces changements et, si nécessaire, corriger ou renforcer ce qui doit l'être.

Les délégués du personnel de la section BU du Syndicat Chemins de Fer FNCTT/FEL/Landesverband David Arlé / André Marques de Paiva

Luxembourg, le 1er décembre 2025

Le paiement de la prime BTS chez les CFL devient réalité !

Depuis le début de l'année 2024, notre syndicat s'est engagé pour que la loi du 26 juillet 2023 portant modification de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État et de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 soit aussi appliquée chez les CFL.

La loi prévoit que les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS), ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

1. de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;
2. de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Au fil du temps, ce sujet a été régulièrement remis sur la table par notre syndicat afin qu'il demeure présent à l'esprit. Près d'un an et demi plus tard, nos efforts ont été récompensés puisque la prime BTS a été versée aux premiers agents, avec effet rétroactif au mois de juillet 2023.

Étant donné que les agents ayant un diplôme de type DUT (diplôme universitaire de technologie) ne peuvent actuellement pas prétendre à cette prime, la loi ne le prévoyant pas, notre syndicat s'engagera pour que ces agents obtiennent également le droit d'en bénéficier.

Le comité exécutif



Rapport de la réunion de la délégation SC du 28 novembre 2025

La 2e réunion de la délégation des Services Centraux pour l'année 2025 a eu lieu le 28 novembre 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 présenté le point 1 et M. Peter Bohr a exposé le point 2.

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

1) Présentation des taux d'absentéisme

Les délégués du personnel souhaitent connaître l'évolution des taux d'absentéisme en 2025 pour les services faisant partie des SC et expriment leur volonté d'intégrer un suivi régulier de ces données lors des prochaines réunions.

M. Schmit nous a présenté les taux d'absentéisme.

	SC	Maison mère
2023	5,63 %	5,73 %
2024	4,89 %	5,84 %
2025	4,99 %	5,85 %

Plusieurs services connaissent des taux d'absentéisme préoccupants, notamment FI, IN, RM et COM.

Considérant que le personnel concerné est presque exclusivement du personnel de bureau, le directeur des ressources humaines juge que le taux d'absentéisme est plutôt élevé comparé à celui du personnel opérationnel.

Le service RH a conscience qu'une analyse détaillée des chiffres doit être effectuée. Par la suite, il s'agira de prendre les mesures adéquates dans le but de réduire le taux d'absentéisme. Il est important de prendre les phénomènes en main et, dans cette optique, il est essentiel de travailler à leurs sources, se contenter de panser les plaies ne sert à rien.

À titre d'information, le directeur RH nous a indiqué qu'en 2024, 100 collaboratrices et collaborateurs ont été au moins 10 fois en arrêt maladie de courte durée (1 à 5 jours).

2) New DG

Les délégués souhaitent être informés sur l'avancement des travaux de construction du nouveau bâtiment de la direction générale de la CFL.

- Est-ce que le calendrier est toujours respecté ?
- Est-ce qu'une répartition des locaux est déjà en place et si oui pouvez-vous nous la présenter ?

Une présentation a été faite par M. Peter Bohr.

Le calendrier est toujours respecté. Le gros œuvre du nouveau bâtiment New DG sera achevé mi-2026 et son achèvement est planifié pour début 2027. Le déménagement des différents services dans le nouveau bâtiment New DG devrait être terminé d'ici fin 2027.

Il s'avère toutefois que d'ici 2030, la réserve disponible ne serait plus que de 1 à 2 % et que certains espaces seraient même déjà utilisés à 100 % de leur capacité. Pour cette raison, il est prévu de loger une partie du service IN dans le nouveau bâtiment

ADCRM sur le site du Centre de Remisage. Ainsi, le bâtiment ADCRM devrait accueillir la division opérations informatiques (COO).

De même, le nombre de places réservées aux consultants IN est limité à 30. En outre, les collaborateurs du service IN qui travaillent à temps plein pour d'autres services de la CFL seront placés dans ces services.

New DG : Répartition des services par étage

Etage	Services
1	PI, RM, SG, Gesundheitszenter
2	Gesondheetszenter, II
3	II, GI
4	GI, IN, D/GI
5	IN, AV, D/EF
6	IN, D/RH, RM, RH
7	IN, FI, D/FI, Immo
8	JA, SE, DG, Q, COM, AI
9	CA, AT, DD

Remarque : La cellule encadrement PAT sera localisée dans le bâtiment New DG.

ADCRM : Répartition des services par étage

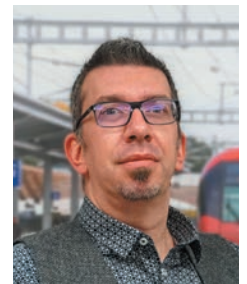
Le bâtiment ADCRM est conçu pour accueillir 600 collaboratrices et collaborateurs.

Etage	Services
Sous-sol	Parking (280 emplacements), vestiaire
0	BMS, AV-PROC
1	MI
2	MI
3	IN
4	TM

Section SC

Services Centraux

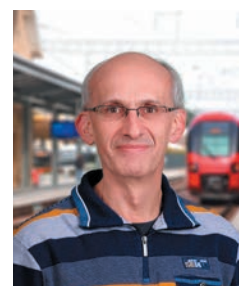
Délégués titulaires



Jim Laera



Gaby Birtz



Josy Bourgraff

Section SC

Services Centraux

Délégués suppléants



Patrick Vansteenkiste



Julie Cabot



Georges Melchers

Remarques :

- En raison des travaux de rénovation prévus par le GI, la « Fëschhal » ne sera pas disponible pour l'AV pendant une longue période. Pour plus de détails à ce sujet, il convient de demander des informations lors de la réunion de la délégation AV.

- En ce qui concerne l'entraide médicale, celle-ci pourrait demeurer dans le bâtiment actuel.

- Enquête auprès des collaboratrices et collaborateurs 2025

Les délégués souhaitent savoir si les résultats de l'enquête menée auprès des collaboratrices et collaborateurs des SC sont déjà disponibles et, dans l'affirmative, ils souhaitent que les résultats et les conclusions de la direction leur soient présentés.

Une présentation détaillée des résultats n'a jamais été faite dans le passé au sein des différentes délégations.

Ce sujet figure également sur l'ordre du jour de la réunion de la délégation centrale du 12 décembre 2025.

La veille, les résultats seront déjà analysés dans le Comité social de consultation (CSC).

- Serait-il possible d'obtenir des précisions quant à l'avancement de la mise en œuvre de l'IG15 ?

Les discussions avec les différents services concernés

ont-elles déjà débuté ?

Pour le personnel des services centraux, la nouvelle IG N° 15 n'apporte pas de changements majeurs.

Il reste à définir si un agent tombe soit sous le service d'astreinte à disponibilité accrue soit sous le service d'astreinte à disponibilité de base.

Dans tous les cas, les interventions de maintenance ne pourront plus être faites sous le couvert de « l'astreinte ».

- Les prestataires externes de l'IN sont-ils soumis aux mêmes dispositions que celles prévues par l'IG15 ?

Ceci n'est pas le cas.

- Avez-vous déjà des nouvelles concernant la reconnaissance des diplômes BTS ?

La prime BTS est versée depuis peu.

Ainsi quinze agents ont reçu la prime BTS avec leur salaire de décembre et quinze autres agents la recevront avec leur salaire de janvier 2026. Huit cas (8x service IN et 1x service II) sont encore en suspens, entretemps 4 cas ont été validés.

Les agents titulaires d'un DUT occupant un poste pour lequel le diplôme BTS constitue un avantage ne percevront toutefois pas la prime BTS, car le règlement grand-ducal du 6 octobre 2023 ne le prévoit pas. Le ministère compétent envisagerait toutefois d'améliorer le texte.

Le service RH va publier une note définissant les critères à remplir

pour qu'un poste soit qualifié comme « BTS ».

Une analyse est également en cours pour voir si dans un service, des postes sont pris en compte pour le diplôme BTS alors que ce n'est pas le cas dans un autre service pour des postes similaires. Si c'est le cas, ces fiches de poste seraient modifiées.

- Bâtiment Accinauto - Affichage des informations CFL sur les écrans situés dans les salles de pause sur chaque étage.

Dans le but de prendre une décision éclairée, il a été décidé lors de la réunion du 26 juin 2025 de commencer par recenser l'utilisation actuelle des écrans. Les délégués souhaitent savoir si ce recensement a déjà été effectué.

Cette question reste en suspens – le service RH communiquera la réponse ultérieurement.

- Bâtiment « Entraide Médicale »

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 ?

Ce défaut a été réparé la semaine dernière.

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

Questions proposées par les délégués du personnel du Service AV pour la réunion auprès du Chef de Service en date du 10 décembre 2025

1. Dans le cadre d'une réunion organisée en début d'année, à laquelle ont participé la directrice D/EF, Mme Sophie Lacour, le directeur D/RH, M. Yves Baden, ainsi que le chef de service AV, celui-ci nous a expliqué qu'il avait l'intention d'organiser à l'avenir les examens de promotion pour la carrière I – filière spécialisée – en fonction de la spécialisation du poste (coach, formateur, bureau roulements). Dans ce contexte, les délégués souhaitent connaître l'état d'avancement de ce projet.

2. Serait-il envisageable de procéder au renouvellement des cartes d'assermement devenues illisibles avec le temps, ou dont les photos ne correspondent plus à la situation actuelle des agents ?

3. Depuis l'année 2023, les cours du volet commercial (journée PAT commercial) ne sont plus organisés. En contrepartie, il est proposé au personnel de suivre des cours en dehors des heures de travail.

Les délégués demandent que ces cours commerciaux soient à nouveau organisés régulièrement pendant le temps de travail, afin de garantir un suivi cohérent et équitable pour l'ensemble des agents concernés.

4. La situation actuelle de la salle de pause à Bettembourg pose de grandes difficultés, notamment durant les périodes de chantier.

La salle est beaucoup trop petite pour le nombre d'agents présents, et il n'y a qu'une seule toilette pour l'ensemble du personnel.

Les agents du service AV, les PAT, les conducteurs ainsi que les collègues de la SNCF doivent tous partager cet espace, ce qui rend les conditions de pause particulièrement compliquées.

Quelles solutions peuvent être envisagées à court et moyen terme pour améliorer cette situation et garantir des conditions de repos adéquates pour le personnel ?

5. Concernant le chantier du 11 et 12 octobre 2025 entre Luxembourg et Mersch, un avis a été envoyé indiquant la mise à disposition d'une salle de pause située sur le parking à Mersch. Cependant, cette salle s'est révélée inaccessible pour le personnel.

Les délégués souhaitent savoir pourquoi cette salle n'était pas accessible et quelles mesures seront prises à l'avenir pour éviter que ce type de situation ne se reproduise lors de prochains chantiers.

6. Plusieurs examens se déroulent souvent en même temps dans différents locaux, alors qu'un seul délégué est affecté.

Les délégués demandent qu'une meilleure répartition des présences soit mise en place, avec plusieurs délégués planifiés, afin d'assurer un suivi équitable

7. Les délégués proposent de lancer une campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux et autres canaux de communication afin d'encourager les clients à déposer leurs déchets aux endroits prévus et à faire

preuve de respect envers le personnel.

Une telle initiative contribuerait à améliorer les conditions de travail des agents et à renforcer l'image positive des CFL auprès du public.

8. Il a été constaté que les agents de sécurité disposent des numéros de GSM de travail ainsi que des noms des agents PAT présents sur les trains, alors que les agents PAT ne disposent d'aucune information équivalente concernant les agents de sécurité.

Les délégués souhaitent savoir pour quelles raisons cette asymétrie d'informations existe et s'il serait possible de mettre en place un système de communication réciproque afin de faciliter la coordination et d'améliorer la sécurité à bord.

9. Les délégués souhaitent se renseigner sur le suivi de la question du mois de mars 20250331-23 L. Les délégués du personnel demandent pourquoi les noms et/ou numéros des conducteurs de la DB et SNCB ne figurent pas sur leur RAILtab. Ils souhaitent savoir si cela peut être corrigé pour une meilleure gestion des informations.

10. Les délégués ont été sollicités par plusieurs agents signalant qu'au début de leur service au CRM, leurs badges ne leur permettent plus d'accéder au terrain, une porte ayant été installée récemment.

Section AV

Service Activités
Voyageurs Trains

Délégués titulaires



Dionisio Battista

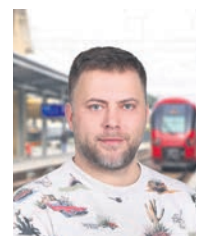


Jérôme Trausch

Délégués suppléants



Nick Weyland



Eldin Durakovic

Les délégués demandent si cette situation peut être corrigée, afin que les agents concernés soient autorisés à passer par cette porte en cas de besoin.

- 11.** Concernant le personnel ayant une pause à Arlon, nous souhaitons savoir si une salle de repos est actuellement prévue pour les agents et, le cas échéant, où elle se trouve.

Dans le cas contraire, la délégation espère qu'une solution pourra être mise en place d'ici le changement d'horaire prévu à la mi-décembre.

- 12.** Les délégués souhaitent obtenir des informations détaillées quant aux besoins en personnel après la mise en place du nouvel horaire le 14 décembre. Combien d'agents supplémentaires seront requis ?

Section BU

Service Activités
Voyageurs Bus

Questions BU à traiter lors de la réunion avec le Chef de Service en date du 11 décembre 2025

Organisation du travail – Planification – Horaires

- 1.** Situation des reliquats / journées improductives

Pouvez-vous présenter la situation complète des reliquats en journées improductives pour l'année 2025 ?

- 2.** Note interne – Soirée du 24 décembre

Les délégués demandent qu'une note interne claire concernant l'organisation du 24 décembre soit publiée pour les chauffeurs, le CEB et l'AO.

Ils demandent également que le personnel planifié pour cette soirée soit explicitement briefé par la planification sur les démarches à effectuer dans l'outil, afin d'éviter les problèmes rencontrés lors du réveillon 2024.

- 3.** Introduction du nouveau tableau de service

Les délégués demandent si le nouveau tableau de service sera également introduit au CEB à partir du 1er janvier 2026, comme prévu pour les AO du poste de Luxembourg.

Quel est le plan prévu pour le poste de commande d'Echternach dans ce contexte ?

- 4.** Calendrier IVU – Congé bleu et congé Joker

Les délégués demandent une révision du calendrier dans IVU : à ce jour, il existe toujours plusieurs jours de décalage où un agent ne peut prendre ni congé bleu, ni congé Joker. Pouvez-vous corriger cette incohérence ?

Conditions de travail – Confort – Accessibilité

- 5.** Accessibilité aux toilettes pour le personnel roulant

La division administration du Service BU a lancé une enquête sur l'accessibilité aux toilettes pour le personnel roulant.

Les délégués :

- saluent la démarche,
- mais s'étonnent, car cette revendication est portée depuis des années par les syndicats.

Les questions :

- Quels sont les résultats de cette enquête ?
- L'analyse confirme-t-elle que le principal problème n'est pas l'accessibilité en soi, mais le temps alloué entre les courses ?
- Quelles démarches sont prévues vis-à-vis de la planification ?
- 6.** Problème d'accès aux toilettes – Poste isolé d'Echternach (1er novembre 2025)

Le 1er novembre (jour férié), des agents ont été contraints d'aller au poste isolé d'Echternach pour accéder aux toilettes, mais l'accès leur a été interdit au motif que le poste n'était pas occupé.

Les délégués demandent des explications à la Division Mouvement et estiment inacceptable que l'accès aux infrastructures CFL soit refusé dans un tel cas.

Ressources humaines – Formation – Notes internes

- 7.** Formations via tablette

Le personnel doit effectuer de plus en plus de formations sur tablette.

Les délégués demandent :

- une note claire listant précisément quelles formations sont obligatoires,
- un lieu approprié et calme,

Délégués titulaires



David Arlé



André Marques de Paiva

Section BU

Service Activités
Voyageurs Bus

- un temps dédié et planifié pour les effectuer.

8. Clarté des notes internes – Secours Rail / Substitution Rail

Les délégués demandent que les notes réglant les déviations (Substitution Rail et Secours Rail) soient adaptées pour être plus lisibles et explicatives.

Actuellement, il s'agit souvent d'une simple copie d'un avis RGTR, sans remarques ni croquis adaptés aux besoins du personnel CFL.

9. Missions du personnel roulant en stand-by – Secours Rail

Les délégués demandent un avis clair définissant précisément les tâches et missions du personnel roulant lorsqu'il est en « stand-by » dans le cadre d'une affectation à un tour Secours Rail.

10. Possibilité de rafraîchissement des courses – Accompagnement par coach

Si un agent demande un « refresh » sur les courses Substitution Rail et/ou Secours Rail, les délégués demandent qu'il puisse en bénéficier via son coach.

Infrastructures – Matériel – Postes

11. Plages libres chez LAPUNTI à Foetz

Les délégués demandent que le personnel puisse également disposer de plages libres chez LAPUNTI à Foetz, comme c'est déjà prévu pour le personnel PAT du service AV.

12. Fonctionnement de l'écran d'attribution bus / emplacement

Les délégués demandent si l'écran indiquant l'attribution du bus et son emplacement est désormais fonctionnel.

Si oui, ils demandent une communication officielle pour informer le personnel.

Organisation interne – CEB / Instruction de service

13. Instruction de service pour le CEB

Les délégués estiment que le CEB devrait disposer d'une instruction de service (IS) élaborée en concertation avec les représentants du personnel, afin de définir clairement les droits et obligations des agents.

Une telle IS permettrait également d'éviter

certaines pratiques ambiguës constatées au cours de l'année.

Divers :

Les délégués souhaitent obtenir des informations sur l'avancement des demandes et questions posées en 2024, restées sans réponse à ce jour :

60/24 – Application TEAMS

Les délégués demandent l'implémentation de l'application TEAMS sur les tablettes des chauffeurs. Où en est ce dossier ?

21/25 – Navette autonome de Belval

Une analyse intermédiaire a-t-elle déjà été réalisée concernant la navette autonome de Belval ?

Est-il envisagé qu'une autre personne, autre que le coach, puisse assurer cette fonction ?

22/25 – Analyse promise par la Division Mouvement

Quel est le résultat de l'analyse promise par le chef de la Division Mouvement pour la fin de l'année 2025 ?

27/25 – Droit à la déconnexion

Où en est la charte sur le droit à la déconnexion, promise par le chef de la Division Mouvement ?

53/25 – Identification des courses HLP

Quel est l'état de la demande visant à identifier les courses "HLP" par une couleur spécifique sur les fiches de travail ?

55/25 – Devis demandé

Un devis a été demandé : quelles en sont les conclusions ?

56/25 – Avis publié / Soutes

Un avis a-t-il été publié ?

Les services concernés ont-ils été informés ?

Les soutes ont-elles été ajoutées au plan de nettoyage ?

60/25 – Liste en attente (station service)

Les délégués attendent toujours la liste demandée.

Les délégués du personnel de la section BU du Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband David Arlé / André Marques de Paiva

Délégués suppléants



Gast Schoumacker



Steve Kerschen

Section EI

Service Exploitation
Infrastructure

Délégués titulaires



Questions EI à traiter lors de la réunion avec le Chef de Service EI en date du 10 décembre 2025.



Jos Glesener



Jacques Burton

Délégués suppléants



Richard Dostert



Luís Tavares

1. Les CHSV Eb nous ont rapporté leurs doléances :

Étant donné que les tâches liées au traitement du courrier, à la présence sur le quai et à la gestion de la gare routière deviennent de plus en plus difficiles à assurer simultanément en raison de l'éloignement des locaux (base de vie / bureau / bureau sur le quai) qui sont loin l'un de l'autre, ne serait-ce pas envisageable d'introduire un poste CHSV Eb supplémentaire en binaire afin de renforcer et ainsi d'améliorer la gestion et la présence sur le terrain ?

2. Question relative aux résultats de l'enquête collaborateurs CFL

Les CFL ont récemment publié les résultats de l'enquête collaborateurs, et il ressort que les résultats sont globalement mitigés, notamment en ce qui concerne la satisfaction des collaborateurs travaillant en tiercé et/ou en horaires décalés.

Il est également frappant de constater que la satisfaction de nos collaborateurs connaît

une baisse significative après quelques années de service.

Chaque service a été chargé d'analyser ces résultats et de réfléchir à des pistes d'amélioration.

Pourriez-vous nous présenter vos conclusions ainsi que la stratégie que vous envisagez pour répondre à cette situation dans un avenir proche, voire pour inverser cette tendance ?

3. ARAMIS

Aramis est le programme clé pour la gestion du trafic ferroviaire.

En cas de défaillance d'Aramis, quels sont les backups prévus pour les postes directeurs, la supervision trafic.

4. Nouveau chef de service EI

En date du 02 janvier 2026, Monsieur Guy Lux va reprendre le poste de chef de service du EI. Les délégués aimeraient connaître ses idées pour le service, les changements éventuels à venir, les restructurations envisagées.

5. Examen de promotion dans le service EI

Les délégués demandent que, comme à l'image du service TM, les examens de promotion au sein du service soient réformés et ne portent plus sur des questions sur le règlement, mais sur la réalisation d'une thèse sur un sujet.

6. Selon l'effectif actuel, ce dernier prévoit pour chaque région deux postes dispensés, ce qui représente 80 heures par semaine et par région.

En tant que délégués, nous préférons que ces dispenses soient réellement utilisées comme telles, avec tous les avantages qu'elles apportent à l'entreprise et aux agents, plutôt que de planifier des séances de service en renfort, qui risquent d'épuiser les capacités en personnel en cas de maladies annoncées inopinément, pouvant entraîner ainsi des postes non occupés.

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

OGB•L

FNCTTFEL
Landesverband

Questions proposées par les délégués du personnel du Service MI pour la réunion auprès du Chef de Service en date du 10 décembre 2025

Section MI

Service Maintenance
Infrastructure

- 1) Les délégués demandent s'il serait possible d'obtenir une analyse complète des résultats de la Mataarbechteremfro 2025 concernant le Service MI.
- 2) Les délégués souhaitent savoir s'il est prévu de fournir à chaque collaborateur son propre PSA / EPI pour les travaux en hauteur.
- 3) Les délégués insistent pour pouvoir consulter le dossier « Klammen am MI », commandé auprès d'un organisme externe au printemps 2025.
- 4) Les délégués regrettent vivement qu'aucune amélioration n'ait été apportée concernant la procédure d'appel pour « Astreinte neige ». La solution proposée (l'astreinte CFL doit être appelée lorsque les agents de ponts et chaussées sont appelés) par les représentants du personnel n'a, à ce jour, pas été prise en considération.
- 5) Les délégués réitèrent leur demande d'inscrire une deuxième personne sur la liste d'astreinte pour le district T et V.
- 6) Les délégués demandent s'il est possible d'obtenir un résumé clair de toutes les modifications apportées au RGI, RGE, OG, IG, etc., afin de faciliter le travail des collaborateurs.
- 7) Les délégués souhaitent savoir s'il est envisageable d'organiser le recyclage annuel du Livre 2 par un formateur qualifié, la matière n'étant pas toujours transmise de manière suffisamment compréhensible.
- 8) Les délégués demandent à quelle date il sera possible de disposer du dossier complet de l'IG 15, ainsi que la date prévue de son entrée en vigueur.
- 9) Le district caténaire demande la mise à disposition d'un autre casque adapté aux travaux à la tronçonneuse. Le casque actuellement fourni ne s'adapte pas à certaines morphologies et ne

tient pas correctement en place lors du travail, ce qui constitue un risque important. Le modèle Pfanner Protos, disponible comme EPI, constituerait une solution adéquate. Malgré plusieurs interventions des agents auprès du Service MI / QSE, aucune solution n'a été proposée à ce jour.

- 10) Les agents de l'équipe MI/Ui-Co assurant l'astreinte demandent la mise à disposition d'un véhicule de service pendant l'astreinte, ce qui n'est actuellement pas le cas. Les délégués demandent qu'une solution soit trouvée rapidement.

Par ailleurs, les délégués souhaitent obtenir davantage d'informations concernant les changements dans les conditions de travail des chauffeurs de Robel.

- 11) Les délégués reviennent sur le système de contrôle présenté lors de la dernière réunion intermédiaire. Le dispositif, censé corriger certaines injustices, ne fait en réalité que les renforcer. Jusqu'à présent, la prise de service s'effectuait toujours à la brigade d'affectation, à l'heure prévue au tableau de service.

Or, selon les explications fournies lors de la dernière réunion, cette pratique ne correspondrait plus aux attentes de la Direction pour certains chantiers.

Les délégués demandent que, pour l'avenir, la prise de service continue de se faire à la brigade d'affectation. Si cela devait être jugé absolument nécessaire, un enregistrement par badge pourrait être envisagé.

Dans le cas contraire, une procédure détaillée doit être établie, précisant qui enregistre, quand, où, comment et par qui les données peuvent être vérifiées.

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

Délégués titulaires



Christian Federspil



Manuel Thiry

Rui de Souza
Azevedo

Délégués suppléants



Steven di Bernardo



Steve Decker

Celso da Silva
Alves

Questions proposées par les délégués du personnel du Service TM pour la réunion auprès du Chef de Service en date du 16 décembre 2025

Délégués titulaires



Jérôme Semedo Moreira



David Boccaperta



Benjamin Richartz

Délégués suppléants



Giovanni Evangelista



Charles Molitor



Marcio Comes Lopes

- 1)** Les délégués du personnel ont constaté que la qualité du service s'est visiblement dégradée, comme le montrent également les statistiques mensuelles de performance.

Ils se demandent si cela pourrait être lié au raccourcissement des formations, qui doivent être dispensées de plus en plus rapidement et sous une forme abrégée, et qui ne préparent dès lors plus suffisamment le personnel de conduite à ses missions quotidiennes.

Cela est démontré, entre autres, par l'exemple concret de la journée simulateur, qui a de nouveau dû être reportée en raison de retards dans d'autres formations.

- 2)** Les délégués du personnel ont été informés que des R-Flex ont été supprimés en raison de formations, sans que l'on sache quand ils pourront être récupérés ou s'ils seront transformés en CET.

Ils souhaitent en outre savoir combien de R-Flex ont été annulés sur la période de début septembre à fin décembre et si ceux-ci seront transformés en CET ?

- 3)** Les délégués du personnel s'interrogent sur la possibilité de répartir de manière plus équitable, sur l'ensemble de l'année, les formations ainsi que la Journée CFL.

Ils estiment qu'étant donné que celle-ci ne dure plus qu'une demi-journée, cela devrait permettre une meilleure planification de celles-ci pour les agents de conduite.

- 4)** Les délégués du personnel souhaitent à nouveau attirer l'attention sur le risque de pénurie de personnel DB et aimeraient savoir comment la situation sera gérée, étant donné qu'il faut deux ans pour former ces agents, ainsi que quelles sont les stratégies actuellement prévues ?

Ils demandent également quelles procédures ont déjà été concrètement mises en œuvre à cet égard ?

- 5)** Les délégués du personnel ont été très surpris d'apprendre qu'un roulement venait d'être appliqué pour le personnel à temps partiel des CdM et de la Visite, alors qu'un tel roulement ne leur avait jamais été soumis à des fins de concertation.

- 6)** Les délégués du personnel souhaitent être informés de l'impact des jours bloqués pour le personnel à temps partiel (mardi, mercredi, jeudi) sur l'octroi des congés bleus en général.

Ils demandent s'il est possible de leur communiquer, pour chaque mois et par catégorie de personnel, le nombre exact de congés accordés ces jours-là.

- 7)** Les délégués du personnel se demandent pour quelle raison aucun représentant du personnel n'assiste plus aux examens de promotion ?

- 8)** Les délégués du personnel constatent que, dans le cadre de l'application de la limite fixée pour l'annulation d'un congé rouge (selon avis au plus tard un mois à l'avance), ce principe, qui est tout à fait compréhensible, semble également s'appliquer lorsque la demande d'annulation est introduite bien plus tôt, voire plusieurs mois à l'avance.

Nous nous demandons si cela constitue désormais la règle maintenant ?

- 9)** Les délégués du personnel se demandent s'il y a déjà eu des avancées concernant la mise en place d'un classement pour les agents CdM ?

- 10)** Les délégués du personnel s'interrogent sur le nombre d'entretiens « culture juste » (OG10) qui ont été menés en 2024 et en 2025 au sein du service TM et demandent s'il est possible d'obtenir les chiffres précis, par catégorie de population et par niveau (sanction) ?

- 11)** Les délégués du personnel ont été informés d'un manque important d'agents au service Visite. Est-ce le cas ?

Les agents de la Visite souhaitent également savoir si, dans l'hypothèse où l'effectif permettrait de maintenir un régime en 3x8, ils pourraient bénéficier d'un plan de travail de type 6-9-9, basé sur la grille actuelle du 3x8 ?

Les délégués du personnel
des sections TM / CEM et TM / AC
du Syndicat Chemins de Fer
FNCTTFEL/Landesverband

Jérôme SEMEDO MOREIRA, David BOCCAPERTA,
Ben RICHARTZ, Giovanni EVANGELISTA,
Charles MOLITOR, Marcio GOMES LOPES



Manon Meiresonne
Secrétaire centrale

Nouvelle convention collective du Groupe CFL multimodal

Signature du texte coordonné de la nouvelle convention collective du Groupe CFL multimodal renforçant le pouvoir d'achat et l'équilibre vie-privée / vie-professionnelle du personnel des entités concernées

L'OGBL, le LCGB et la direction de CFL multimodal ont signé ce 5 décembre les textes coordonnés de la nouvelle convention collective applicable aux différentes entités du groupe, faisant suite à l'accord de principe conclu avant la période estivale.

Cette nouvelle convention collective s'applique jusqu'au 31 décembre 2027 au personnel relevant de son champ d'application des sociétés CFL multimodal, CFL logistics, CFL terminals, CFL sites services et CFL intermodal, représentant près de 350 salariés.

En synthèse et pour rappel, ce nouvel accord prévoit des avancées

majeures pour le personnel, parmi lesquelles :

- Introduction progressive d'une gratification de fin d'année, améliorant directement le revenu annuel ;
- Octroi de jours de congé supplémentaires, soutenant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Revalorisation et indexation de la prime pour travail en température négative, reconnaissant la pénibilité et soutenant le pouvoir d'achat ;
- Mise en place de la pré-retraite progressive, offrant

une transition plus douce vers la fin de carrière ;

- Améliorations et clarifications de divers articles, renforçant la sécurité juridique et la lisibilité des conditions de travail.

Ce nouvel accord est le fruit d'un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux et marque un progrès concret pour les salariés des filiales. Le travail de l'OGBL a été déterminant pour obtenir ces avancées et le syndicat poursuivra son engagement afin de défendre les intérêts, la reconnaissance et les conditions de travail du personnel du groupe CFL multimodal ainsi que de l'ensemble des filiales !

Chorales d'hommes réunies

Getreu dem Motto

**„Jeder kann singen,
man muss es nur probieren,
die Lust am Singen kommt von selbst“**

lädt der Sängerbund „Chorales d'hommes réunies“,
dem auch die verbandseigene Chorale Albert Bousser
angehört, jeden ein, der einmal Lust hat, an einer
Chorprobe teilzunehmen.

Alle Interessierten, die sich beteiligen möchten, werden gebeten, sich mit Guy
Greivelding in Verbindung zu setzen (Tel. 621 23 46 64 oder E-Mail gagreiv@pt.lu).



BASCOL – Basketball-Betriebsmeisterschaft

Am 24.09. startete die Basketball-Betriebsmeisterschaft. Nach dem Abstieg in der letzten Saison spielt unsere Mannschaft, der AS CFL dieses Jahr in der 3. Division.

Im ersten Spiel der neuen Saison, das am 24.09. stattfand, siegte unser Team gegen den CGDIS Luxembourg mit 74:70. Topscorer waren Patrick Walravens mit 25 Punkten und Jeff Besch mit 24 Punkten.

Am 08.10. unterlag unsere Mannschaft dem Team der Staater Léiwen mit 67:41. Topscorer mit 19 Punkten war Denis Pleimling.

Das Heimspiel gegen BNP Paribas, das am 22.10. stattfand, gewann unsere Mannschaft deutlich mit 61:34.

Topscorer waren Patrick Walravens mit 30 Punkten und Eric Wagner mit 12 Punkten.

Am 12.11. spielte unser Team gegen die Mannschaft Arcus. Lag unser Team noch zu Beginn des letzten Viertels mit 61:55, unterlag man am Ende doch noch mit 66:71. Topscorer waren Patrick Walravens mit 21 Punkten und Jeff Besch mit 19 Punkten.

Das letzte Spiel der Hinrunde fand am 26.11. statt. Hier siegte unsere Mannschaft mit 77:49 gegen die zweite Mannschaft des Eurobasket. Topscorer waren Paul Thinnès mit 17 Punkten und Jeff Besch mit 23 Punkten.

Am Ende der Hinrunde steht unsere Mannschaft auf dem zweiten Platz.



Ergebnisse:

Datum	Mannschaft	Mannschaft	Resultat
24/09/25	AS CFL	: CGDIS Luxembourg	74 : 70
08/10/25	Staater Léiwen	: AS CFL	67 : 41
22/10/25	AS CFL	: BNP Parisbas	61 : 34
12/11/25	AS CFL	: Arcus	66 : 71
26/11/25	AS CFL	: Eurobasket B	77 : 49

Tabelle:

	Mannschaft	Gespielt	Gewonnen	Verloren	Punkte
1	Arcus	5	4	1	9.0
2	AS CFL	5	3	2	8.0
3	CGDIS Luxembourg	5	2	3	7.0
4	BNP Parisbas	5	2	3	7.0
5	Eurobasket B	5	2	3	7.0
6	Staater Léiwen	5	2	3	7.0

Rail Shooting 2025

Vom 12. bis 14. September war es wieder soweit: Die Begegnung mit unseren belgischen Kollegen „Belgium Rail Shooting“ war wieder angesagt. Luxemburg war dieses Jahr Gastgeber des Ereignisses, das auf dem Schießstand des Hesper Sportschützenverein über die Bühne ging.

Beim technischen Meeting wurden den Sportschützen der Ablauf der Veranstaltung sowie noch letzte Details erläutert.

Am Samstagmorgen traten die Schützen vormittags in Hesperingen in 3 Disziplinen gegeneinander an. Am Nachmittag stand ein Besuch des „Butscheburger Buergfests“ in Düdelingen auf dem Programm.

Sportpistole 22lr

1. Thomas Delacourt
2. Steve Kemp
4. Patrick Decker
5. Claude Reuter

Luftgewehr

1. Steve Decker
2. Gilles Kneip
6. Yves Birchen

Luftpistole

3. Andy Breyer
5. Jean-Paul Junker
6. Alain Wagner
7. Gilbert Muller

Abends fand im Rahmen des Gala-Diners die Pokal-überreichung statt.

Unsere Sportschützen konnten zum dritten Mal in Folge die „Challenge“ gewinnen. Zusätzlich zu den Pokalen, die allen Schützen überreicht wurden, wurde eine Medaille zum Gedenken an unseren lieben Freund Arsène Breyer verliehen, der uns im vergangenen Sommer unerwartet verlassen hat.

Am Sonntagvormittag stand dann die Besichtigung im Nationalen Museum für Militärgeschichte auf dem Programm, mit anschließendem Abschiedsessen.

Das nächste Treffen findet im Spätsommer des kommenden Jahres statt, dann wieder an der belgischen Küste.

Pascal Wegner, Sekretär



USIC Euro Group Meeting 2025

Die jährliche Generalversammlung der USIC Euro Group fand vom 20. bis 22. November in Maribo (Dänemark) statt.

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

Luxemburg - Schweiz
0:3 (20-25 / 10-25 / 18-25)

Tschechien - Deutschland
3:1 (30-28 / 25-19 / 23-25 / 25-13)

Tabelle

	Mannschaft	1	2	3	4	Punkte	Sätze
1	Schweiz		3:2	3:2	3:0	7	9-4
2	Tschechien	2:3		3:1	3:0	7	8-4
3	Deutschland	2:3	1:3		3:1	4	6-7
4	Luxemburg	0:3	0:3	1:3		0	1-9

Zusammenfassung der diesjährigen Generalversammlung

Der erste Punkt auf der Tagesordnung war die Genehmigung des Berichts der letztjährigen Generalversammlung, der von den Anwesenden einstimmig angenommen wurde.

Als Nächstes folgte ein Jahresrückblick auf die im Jahr 2025 stattgefundenen Veranstaltungen.

2025 fanden folgende Veranstaltungen statt :

1) Volleyball: 16 & 17.05.2025 in Düdelingen (Luxemburg)

Am Turnier nahmen Deutschland (letztjähriger Zweiter der USIC-Meisterschaft), Tschechien (Platz 3 bei der USIC-Meisterschaft), die Schweiz (Platz 4 bei der USIC-Meisterschaft) sowie Luxemburg als Gastgeber teil. Der Turniermodus war jeder gegen jeden.

Von den teilnehmenden Nationen gab es viel Lob und Zustimmung für die Veranstaltung.

Resultate:

Freitag, 16.05:

Luxemburg - Deutschland
1:3 (16-25 / 25-22 / 22-25 / 13-25)

Tschechien - Schweiz
2:3 (20-25 / 25-22 / 12-25 / 25-22 / 12-15)

Samstag, 17.05:

Schweiz - Deutschland
3:2 (25-22 / 23-25 / 25-21 / 23-25 / 15-11)

Tschechien - Luxemburg
3:0 (25-20 / 25-12 / 25-17)

2) Orientierungslauf: 27.06 - 29.06 in Hradec Králové (Tschechien)

Am Wettbewerb nahmen 3 Nationen teil.

Platz 1 : Tschechien

Platz 2 : Schweiz

Platz 3 : Deutschland

3) Schiessen: 19.09 - 21.09 in Näfels (Schweiz)

Vom 19.09.2025 bis 21.09.2025 fand der 4-Länderkampf in Näfels statt. Neben der Schweiz nahmen auch Tschechien, Dänemark und Deutschland teil.

Platz 1 : Deutschland - 6541.9

Platz 2 : Schweiz - 6503.3

Platz 3 : Dänemark - 6192.0

Platz 4 : Tschechien - 5875.1

4) Tennis: 15.08 - 17.08 in Berlin (Deutschland)



Vom 15. bis 17. August fand in Berlin auf der Anlage des ESV Lok Schöneeweide das diesjährige Eurogroup-Tennisturnier mit Teilnehmern aus Tschechien, der Schweiz und Deutschland statt.

Platz 1 : Tschechien

Platz 2 : Deutschland

Platz 3 : Schweiz

5) Straßenlauf: 27.09 - 29.09 in Běchovice (Tschechien)

Am 10 km-Lauf nahmen 120 Eisenbahnläufer:innen aus 7 Nationen teil.

Platz 1 : Dänemark

Platz 2 : Belgien

Platz 3 : Tschechien

6) Bowling: 26.09 - 28.09 in Kopenhagen (Dänemark)

Neben Dänemark nahmen auch Tschechien, Großbritannien und Deutschland teil.

Platz 1 : Deutschland - 13.315 Pins

Platz 2 : Dänemark - 13.078 Pins

Platz 3 : Tschechien - 12.498 Pins

Platz 4 : Großbritannien - 11.440 Pins

Das Programm für 2026 sieht wie folgt aus:

- Badminton: in Tschechien
- Bowling: in Tschechien
- Golf: in Deutschland (prinzipiell im September)
- Orientierungslauf: in Bischofsgrün (Deutschland - prinzipiell im August)
- Schach: in Nürnberg (Deutschland)
- Sportschießen: in Dänemark
- Tennis: USIC-Meisterschaft voraussichtlich

zwischen dem 15. und 30. September in Albena (Bulgarien)

- Tischtennis: vom 12.06 - 14.06 in Stansted (Großbritannien)
- Volleyball: vom 12.06 - 14.06 in Mürten (Schweiz)
- 10 km Straßenlauf vom 26.09 - 28.09 in Běchovice (Tschechien)

Die nächste Generalversammlung der USIC Euro Group findet vom 29 - 31.10 in London statt.

Das Programm für 2027 sieht wie folgt aus:

- Badminton: vom 19.11 - 21.11 in Fredericia (Dänemark)
- Bowling: USIC-Meisterschaft
- Futsal: in Luxemburg
- Golf: USIC-Meisterschaft
- Orientierungslauf: in der Schweiz
- Schach: vom 16.09 - 19.09 in Maribo (Dänemark)
- Sportschießen: USIC-Meisterschaft
- Tischtennis: vom 19.11 - 21.11 in Fredericia (Dänemark)
- Volleyball: in Tschechien
- 10 km Straßenlauf in Běchovice (Tschechien)

Die Generalversammlung der USIC Euro Group findet in Tschechien statt.

Änderungen der Sportregeln

Der bereits 2024 eingereichte Vorschlag der Schweiz, den Spielmodus für Tischtennis zu ändern, wurde angenommen. Der Modus sieht vor, dass das Turnier künftig wie folgt ausgetragen wird :

- Jeder Spieler hat 2 Einzel- und 1 Doppelspiel pro Runde.
- 15 Spiele pro Runde an 4 Tischen entsprechen 2 Stunden pro Runde.
- Die Doppel können entweder 2 x Herrendoppel und 1 Damendoppel oder Herrendoppel und 2 x gemischtes Doppel sein. Die Entscheidung liegt bei den jeweiligen Veranstaltern.

Verschiedenes

Tschechien erkundigte sich, ob Discgolf und Floorball in Zukunft in das Programm aufgenommen werden könnten. Dänemark regte die Aufnahme von Padel-Tennis an.

Sollten sich unter den CFL-Mitarbeiter/innen Personen befinden, die sich für eine dieser Sportarten interessieren, werden diese gebeten, sich diesbezüglich mit mir in Verbindung zu setzen (josy.bourggraff@cfl.lu).

Josy Bourggraff



Euro-Gruppe Futsal-Turnier 2025

Das diesjährige Futsal-Turnier der Euro-Gruppe fand vom 20. bis 22. November in Maribo in Dänemark statt. Am Turnier teilgenommen haben neben dem Veranstalter Dänemark noch Deutschland, Tschechien und Luxemburg.

Bedauerlicherweise konnte unsere Mannschaft nicht in Bestbesetzung antreten, da zwei der besten Hallenfußballer kurzfristig absagen mussten, da sie ihren Urlaub nicht gewährt bekamen.

Im ersten Spiel traf unsere Mannschaft auf Deutschland. Am Ende der zweimal 15-minütigen Spielzeit musste unsere Mannschaft eine bittere Niederlage (1:7) gegen eine spielstarke deutsche Mannschaft hinnehmen.

Der zweite Gegner unserer Mannschaft war dann der Gastgeber Dänemark. Nach einem spannenden Spiel, das erst nach einer zweimal 5-minütigen Verlängerung entschieden wurde, gewann Dänemark das Spiel mit 3:2. Nach Ablauf der regulären Spielzeit stand es 2:2.

Zum Abschluss des Turniers traf unsere Mannschaft auf Tschechien. Auch in diesem Spiel konnte unsere Mannschaft mehrere klare Torchancen nicht nutzen und musste sich schließlich den Tschechen mit 3:6 geschlagen geben.

Resultate

Spiel	Erg..
Deutschland – Luxemburg	7:1
Tschechien – Dänemark	3:0
Deutschland – Dänemark	7:4
Luxemburg – Tschechien	3:6
Tschechien – Deutschland	4:2
Dänemark – Luxemburg	3:2*
* n. Verlängerung	



Tabelle

	Land.	Punkte	Tore
1.	Tschechien	9	13-5
2.	Deutschland	6	16-9
3.	Dänemark	2	7-12
4.	Luxemburg	1	6-16

FC Eisebunn 97

Betriebsfußballmeisterschaft

Am 23.10. spielte der FC Eisebunn 97 gegen den FC Voirie & Eaux. Am Ende verlor unsere Mannschaft klar mit 4:1. Den Ehrentreffer erzielte dabei Marko Zaja.

Beim Heimspiel gegen den FC ArcelorMittal am 12.11. führte unsere Mannschaft lange Zeit mit 2:0. Leider schaffte man es nicht, diesen Vorsprung zu behaupten, so dass das Spiel mit einem 2:2 endete. Dabei fiel der Ausgleichstreffer erst in der Verlängerung. Die Tore schossen Kevin Borges Fernandes und Jordy Soares Garcia.

Beim Auswärtsspiel gegen den FC AVL am 18.11. verlor unsere Mannschaft knapp mit 3:2. Die Tore schossen Joao Almeida und Zeca Rodrigues.

Am 26.11. stand das Heimspiel gegen die zweite Mannschaft des AS Douanes & Accises auf dem Programm. Das Spiel endete mit einem torlosen 0:0.

Pl.	Team	Sp.	S-U-N	Tore	Diff.	Pkt
1	Voirie Eaux	6	5-1-0	22-3	19	16
2	Douanes II	7	3-3-1	13-8	5	12
3	FC CHL	7	3-1-3	19-18	1	10
4	AVL	7	3-1-3	15-22	-7	10
5	FC Eisebunn	7	2-2-3	20-11	9	8
6	Arcelor	6	2-2-2	18-23	-5	8
7	Europa	6	1-1-4	7-13	-6	4



42. Eisebunnencross

Samsdes, de 7. Februar 2026
zu Iechternach - Mélick (Irrelchen)

Distanzen

Männer - 8.400m

Fraen - 5.600m

Start

15h00

Aschreiwung

E-Mail: scheluc33@gmail.com

oder iwwer Telefon: 2489-5884 (Luc Scheer)

oder um Depart ab 14h00



Sektor Pensionierte und Witwen

Urlaubsreise 2026

führt nach Dresden

Die Urlaubsreise unseres Sektors findet nächstes Jahr vom Montag, 8. – Samstag, 13. Juni nach Dresden statt.

Programm

Montag, 8. Juni 2026

Zubringerdienst zum Abfahrtsort in Junglinster. Abfahrt 06.30 Uhr. Mittagessen unterwegs. Bei Ankunft in Dresden Check-in im Hotel und Freizeit für den Rest des Nachmittags. Abendessen und Übernachtung im Hotel.



Dienstag, 9. Juni 2026

Frühstück im Hotel. Geführter Stadtrundgang: Theaterplatz, Frauenkirche, prachtvolle Barockbauten. Besichtigung der beeindruckenden Räume der Semperoper. Der restliche Tag steht zur freien Verfügung, mit der Möglichkeit, zum Mittagessen und einem Einkaufsbummel am Nachmittag. Abendessen und Übernachtung im Hotel.



Mittwoch, 10. Juni 2026

Frühstück im Hotel. Fahrt in die „Sächsische Schweiz“. Besichtigung der bekannten Felsformation des Elbsandsteingebirges Bastei von der Basteibrücke aus (Ruine der Felsenburg). Möglichkeit zum Mittagessen. Am Nachmittag Besichtigung des Miniaturparks Sächsische Schweiz (60 aus einheimischem Sandstein naturgetreu nachempfundene Gebäudemodelle, Felsformationen, Modellfahrzeuge und Modellgewässer). Abendessen und Übernachtung im Hotel.

Donnerstag, 11. Juni 2026

Frühstück im Hotel. Fahrt zur Kunststadt Leipzig. Geführte Besichtigung. Leipziger Passagen, Mädlerpassage, Auerbachs Keller. Nikolaikirche, Rathaus. Der Nachmittag steht zur freien Verfügung. Abendessen und Übernachtung im Hotel.

Freitag, 12. Juni 2026



Frühstück im Hotel. Schifffahrt auf der Elbe bis zum Schloss Pillnitz vorbei an großartigen Schlössern im Elbtal. Es geht elbaufwärts durch das Blaue Wunder. Weiter zum Schloss Pillnitz. Möglichkeit, auf eigene Faust das ehemalige Lustschloss von August dem Starken sowie den wunderschönen angrenzenden Park zu besichtigen. Rückfahrt mit dem Schiff nach Dresden. Abendessen und Übernachtung im Hotel.

Samstag, 13. Juni 2026

Frühstück & Check-out im Hotel. Rückfahrt nach Luxemburg. Mittagessen unterwegs. Ankunft in Junglinster am frühen Abend und Zubringerdienst nach Hause.

1. Semperoper
2. Miniaturparks Sächsische Schweiz
3. Leipziger Passagen
4. Schloss Pillnitz - Kuppelsaal
5. Hotel Hilton



Unser Hotel ist das ****Hotel Hilton direkt in der Dresdner Altstadt gegenüber der Frauenkirche. Das Hotel ist ausgestattet mit einer Bar, einem Restaurant und einem Innenpool mit Fitnesszentrum.

Der Preis pro Person im Doppelzimmer beträgt 1085,- €.

Der Einzelzimmerzuschlag pro Person für 5 Nächte im Einzelzimmer beträgt 295,- €.

Folgende Leistungen sind im Preis einbegriffen:

- Die Fahrt mit dem Reisebus.
- Der Zubringerdienst auf der Hin- und Rückreise von und zum Wohnort.
- 2 x gemeinsames Mittagessen auf der Hin- und Rückfahrt
- 5 x Übernachtung mit Halbpension im Hotel Hilton in Dresden
- Stadtführung mit Eintritt Semperoper (ca. 2,5 Stunden)
- Eintritt Miniaturpark Sächsische Schweiz
- Stadtführung in Leipzig (ca. 2 Stunden)
- Schifffahrt nach Pillnitz Hin- und Rückfahrt
- City Tax, alle Steuern und Gebühren
- Unterbringung und Verpflegung des Busfahrers

Spätester Anmeldetermin ist der 15. Januar 2026. Mit der Anmeldung sind 600,- € anzuzahlen auf das Konto:

FNCTTFEL SECTEUR PENSIONNES / VEUVES

BCEE LU67 0019 2755 9583 8000

Erst mit der Anzahlung wird Eure Anmeldung definitiv.

Der Anmeldeschein ist zu richten an OGBL/FNCTTFEL Sektor Pensionierte und Witwen, 63, rue de Bonnevoie, L-1260 Luxembourg oder per Mail an den Kassierer Guy Greivelding: gagreiv@pt.lu

Die Höchstzahl der Teilnehmer beträgt 45 Personen.

Die Anmeldungen werden nach dem Prinzip des Datums des Eingangs registriert. Anmeldungen über die Zahl von 45 Personen hinweg werden auf eine Warteliste gesetzt.



ANMELDEFORMULAR

Person 1:

Name: _____

Vorname: _____

Adresse: _____

Haustelefon: _____

Mobiltelefon: _____

Mail-Adresse: _____

Person 2: _____

Name: _____

Vorname: _____

Adresse: _____

Haustelefon: _____

Mobiltelefon: _____

Mail-Adresse: _____

Doppelzimmer ☐

Einzelzimmer ☐

Nimmt / nehmen an der Urlaubsreise 2026 nach Dresden teil.

Unterschrift

Impressionen (112)

Erste Doppelstockzüge für den Ärmelkanal-Tunnel

Eurostar bestellt erste „Celestia“ - Etagenzüge bei Alstom

Rund 31 Jahre nach der Jungfernfahrt des ersten Eurostar-Hochgeschwindigkeitszuges unter dem Ärmelkanal am 14. November 1994 zwischen London und Paris mit 700 Passagieren an Bord, gab Eurostar nun Ende dieses Jahres eine bahnbrechende Investition in Höhe von 2 Mrd. Euro für bis zu 50 neue Doppelstockzüge bekannt, die vom französischen Zugbauer Alstom Group gebaut werden. Es werden die ersten Etagewagen sein, die jemals durch den Kanaltunnel und auf dem britischen Schienennetz verkehren werden. Eurostar hat eine Bestellung über 30 Züge mit einer Option auf weitere 20 Züge bestätigt, was einen bedeutenden Schritt auf dem Weg zu anvisierten 30 Millionen Passagieren pro Jahr darstellt.

Die neue Flotte mit dem Namen „Eurostar Celestia“ wird ein maßgeschneidertes Design auf Basis der Avelia Horizon-Plattform von Alstom sein. Die 200 Meter langen Züge werden in allen Ländern, die heute bedient werden, sowie an den neuen Zielorten Genf und

Frankfurt einsetzbar sein. Der Name der Flotte, der von Mitgliedern des Eurostar-Teams ausgewählt wurde, leitet sich vom lateinischen Wort „caelestis“ ab, was „himmlisch“ bedeutet. Er erinnert an eine wohl abstrakte Sternkonstellation von Städten, die ganz Europa miteinander verbindet.

Die Sitzplatzkapazität in der nächsten Generation der Eurostar-Züge wird in jedem neuen Zug um 20 % erhöht. Es wird erwartet, dass jeder 200 Meter lange Zug etwa 540 Sitzplätze haben wird. Bei einer 400-Meter-Formation, wie heute im Kanaltunnel üblich, würde es also 1.080 Sitzplätze pro Zug geben. Die ersten Züge sollen im Januar 2031 in die Flotte aufgenommen werden und der kommerzielle Betrieb soll im Mai 2031 beginnen. Zu diesem Zeitpunkt werden sechs neue Züge in Betrieb sein.

Die neue vollelektrische Celestia-Flotte wurde mit Blick auf Nachhaltigkeit und Barrierefreiheit konzi-



1. Jungfernfahrt des ersten Eurostars anno 1994
2. Prototyp des neuen Celestia-Zuges in London St. Pancras
3. Disponentin fährt mit: Überwachung des Eurostar-Verkehrsbetriebes



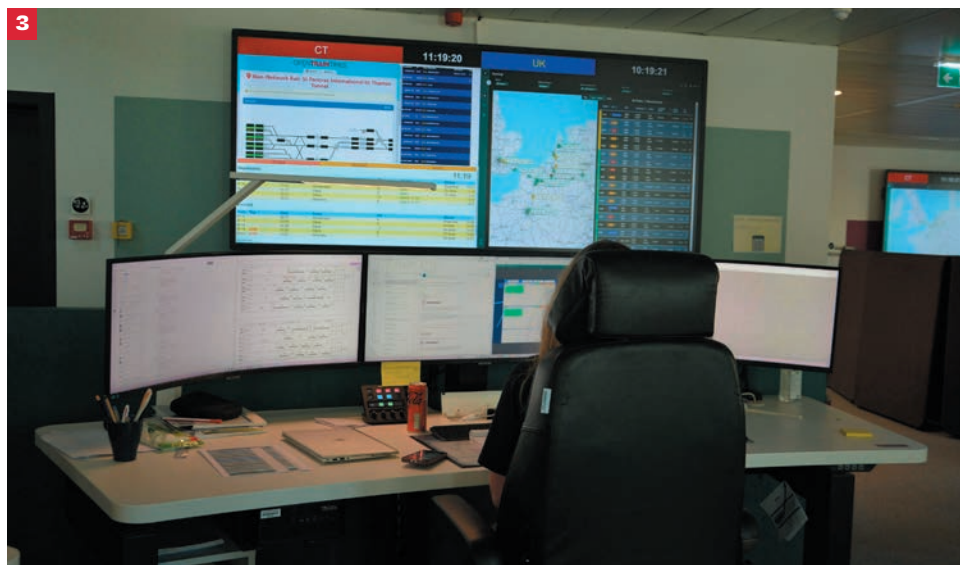
piert, unterstützt die langfristigen Umweltziele des Unternehmens und bietet allen Passagieren und Teammitgliedern an Bord ein höheres Maß an Barrierefreiheit und Komfort. In den Designprozess flossen Beiträge von Passagieren und Barrierefreiheitsgruppen sowie von 100 Eurostar-Teammitgliedern ein.

Der britische Eurostar ist seit der Eröffnung des Tunnels vor 31 Jahren der einzige Betreiber des Schienenpersonenverkehrs unter dem Ärmelkanal. Sein Bahnservice verbindet London derzeit mit Lille und Paris in Frankreich sowie Brüssel und Amsterdam. Eine Verlängerung bis nach Frankfurt und Genf wird derzeit geplant, wodurch es erstmals direkte Zugverbindungen von der Schweiz und aus Deutschland nach Großbritannien geben würde.

Eurostar plant, die gesamte Flotte im Depot Temple Mills in London zu warten, das für rund 80 Millionen Euro umgebaut werden soll, um die neuen Züge aufnehmen zu können. Die neue Flotte wird rund 350 weitere hochqualifizierte Arbeitsplätze im Depot schaffen und damit dessen Tradition als Kompetenzzentrum für den internationalen Hochgeschwindigkeitsverkehr fortsetzen. Bereits heute sind mehr als die Hälfte aller Eurostar-Arbeitsplätze in Großbritannien angesiedelt, davon 450 in Temple Mills.

Nach ihrer Auslieferung wird die Eurostar-Gesamtflotte auf 67 Züge anwachsen, eine Steigerung von insgesamt 30 % gegenüber von heute. Eurostar betreibt derzeit eine Flotte von 51 Hochgeschwindigkeitszügen: 17 e320 (894 Sitzplätze), 8 e300 (750 Sitzplätze), 17 PBKA (371 bis 399 Sitzplätze), 9 PBA (371 bis 371 Sitzplätze). Die Gruppe betreibt das größte internationale Hochgeschwindigkeitsnetz in Westeuropa und bedient insgesamt 28 Bahnhöfe in Deutschland, Belgien, Frankreich, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich.

Im Jahr 2024 wurden über 19,5 Millionen Passagiere



befördert. Der Eurostar fährt mit einer Geschwindigkeit von 160 km/h durch den Eurotunnel und erreicht außerhalb des Tunnels eine Höchstgeschwindigkeit von 300 km/h.

Mit dieser bahnbrechenden Bestellung wird die ehrgeizige Wachstumsstrategie von Eurostar konkret umgesetzt. Durch Investitionen in die brandneue Flotte wird Eurostar zum ersten Mal Doppelstockzüge nach Großbritannien bringen. Und mit dem Eurostar Celestia erwartet die Kunden ein ganz besonderer neuer Zug, der außergewöhnlichen Komfort, ein einzigartiges Erlebnis und neue Überraschungen bietet.

Mit dieser guten Nachricht zum Jahresende wünschen wir unseren Lesern geruhsame, friedliche Weihnachtstage und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2026!

Text: Pierre Buchholz
Fotos: Alstom/Eurostar

Öffnungszeiten

Montag bis Freitag:

8.00 – 12.00 Uhr

13.00 – 16.00 Uhr

Fermeture Büro

Eis Büro sinn vum 24.
Dezember 2025 bis den 04.
Januar 2026 inclus zou.

Mir sinn erëm ab dem 05.
Januar 2026 fir lech do.

In Memoriam

DELOSCH-SCHMIDT Françoise	1936 – 2025	Vereenegung Klierf-Kautebach-Woolz
SUNNEN Robert	1944 – 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
ZWICK Gilbert	1938 – 2025	Vereenegung Péiteng
FLOENER-KRIES Germaine	1924 – 2025	Vereenegung Esch/Uelzecht

Außerordentlicher Syndikatstag des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverbandes des OGBL

Werte Kollegin, werter Kollege

In Vorbereitung des außerordentlichen Statutenkongresses des OGBL welcher am 3. Juli 2026 stattfinden wird, organisiert das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL den dafür in den Statuten des OGBL vorgesehenen außerordentlichen Syndikatstag.

Wann: Montag, 09. Februar 2026, um 18.00 Uhr

Wo : Salle plénière CSL A003 im „Casino Syndical“

An diesem außerordentlichen Syndikatstag nehmen als Delegierte, alle im OGBL organisierten gewählten Personalvertreter und Kandidaten bei den letzten sozialpolitischen Wahlen aus dem Wirkungsbereich des Syndikats, die Vorstandsmitglieder der Betriebssektionen sowie die Mitglieder der Syndikatsleitung teil.

Alle Mitglieder werden zum außerordentlichen Syndikatstag eingeladen. Sie können an den Diskussionen teilnehmen, aber nur die Delegierten sind stimmberechtigt.

Tagesordnung:

- Beratung über den Entwurf der Statutenreform des OGBL
- Benennung der Delegierten für den Statutenkongress

Mit gewerkschaftlichen Grüßen,

Georges Melchers
Präsident

Josy Bourgraff
Sekretär

Aktueller Punktwert seit dem 1. Mai 2025

Indexstand: 968,04

Punktwerte

Kaderpersonal: 24,334228 €

Nicht pensionsberechtigte Elemente: 23,042185 €

NOTE à tous les Services

Objet : Règlement des émoluments
au personnel

Le personnel est informé, que pour les exercices 2025 & 2026, les comptes-courants auprès des instituts financiers seront crédités des traitements, pensions, salaires et primes selon les DATES INDICATIVES ci-dessous :

Dates VALEUR CREDIT des émoluments :

Lundi	le 29 décembre 2025
Mercredi	le 28 janvier 2026
Mercredi	le 25 février 2026
Vendredi	le 27 mars 2026
Mardi	le 28 avril 2026
Mercredi	le 27 mai 2026
Vendredi	le 26 juin 2026
Mercredi	le 29 juillet 2026
Jeudi	le 27 août 2026
Lundi	le 28 septembre 2026
Mercredi	le 28 octobre 2026
Jeudi	le 26 novembre 2026
Mardi	le 29 décembre 2026

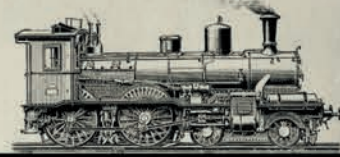
Les bulletins de paie parviendront aux services d'attache, en principe, trois jours ouvrables avant le dernier jour de travail de chaque mois.

La présente est à porter à la connaissance du personnel par la voie la plus appropriée.

Le Chef du Service FI
G. SCHWINNINGER

signal Ausgaben 2026

N°	Clôture rédaction	Parution
N°	Clôture rédaction	Parution
1	lundi, 2 février 2026	mercredi, 18 février 2026
2	lundi, 13 avril 2026	mercredi, 29 avril 2026
3	lundi, 29 juin 2026	mercredi, 15 juillet 2026
4	lundi, 07 septembre 2026	mercredi, 23 septembre 2026
5	lundi, 26 octobre 2026	mercredi, 11 novembre 2026
6	lundi, 07 décembre 2026	mercredi, 23 décembre 2026



CEL INDOOR CHAMPIONNAT 2026

8

EQUIPES

PARTICIPANTES

T O M B O L A !



Hall Sportif - Weiler la Tour
Dimanche le 25/01/2026
13H30

Neijoerschpatt

Pot de nouvel an 2026

Wéini / Quand : 16. Januar 2026

Mir invitéieren Iech häerzlech op eisen Neijoerschpatt, den de 16. Januar um 17 Auer am Casino Syndical stattfënnt!

Dir kennt Iech per E-mail: Malou.Eichmann@ogbl.lu bis de 7. Januar 2026 umellen.

Nous avons le plaisir de vous inviter à notre pot de nouvel an, qui se tiendra le 16 janvier à 17h00 au Casino Syndical !

Vous pouvez vous inscrire par e-mail jusqu'au 7 janvier 2026 à l'adresse suivante : Malou.Eichmann@ogbl.lu.



PERIODIQUE

POST
LUXEMBOURG

Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E90GBL