

N°1

Mittwoch, 18. FEBRUAR

106. Jahrgang

nächste Nummer

29. April 2026

# signal

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



# Neijoersried 2026

S. 3-8

**Editorial**

*Neijoersried 2026* **S. 3-8**

**Aktuelles**

*Pot de nouvel an* **S. 9-10**

*Arrêt des activités de la filiale CFL-Evasion* **S. 11**

*Création de la Commission des femmes* **S. 12**

*Interview avec Julie Cabot* **S. 13-15**

*Sécurité dans les transports publics* **S. 16**

*Infrastrukturarbeiten im Jahr 2026* **S. 17-18**

*Die Heuschreckenplage namens CP* **S. 19-20**

*CP 8 mis en compte par les dentistes* **S. 20**

**Kommentar**

*Conduite automatisée : innovation technologique ou recul social ?* **S. 21-22**

**Eisenbahnen**

*Neujahrsempfang bei den CFL* **S. 23**

*Abschied von den Z2-Triebwagen* **S. 24-25**

*Neue Haltestelle Käler Potto* **S. 26**

*Rapports de réunions* **S. 27-40**

**Filialen**

*Accord de principe CFL cargo S.A. et CFL technics S.A.* **S. 41**

**Kultur**

*Ende des Bahnbetriebes bei den Grottes de Han* **S. 42-43**

**Sport**

*CFL Indoor Fußballmeisterschaft 2026* **S. 44-45**

*Basketball-Betriebsmeisterschaft* **S. 46-47**

**Impressionen**

*Leichte, filigrane und schwebende Bahnhöfe* **S. 48-49**

**Infos** **S. 50-52**

**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](mailto:josy.bourgraff@ogbl.lu)  
Für eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion und des Landesverbandes dar. Kürzungen der Beiträge behält sich die Redaktion vor.

**Abonnement:**

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

Jahresabonnement: 25 Euro

Gestaltung und Umbruch:  
Espace-Médias S.A.

Made in Luxembourg

**Versand:**

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



## Neijoersried 2026

# Léif Kolleeгинnen a Kolleegeen, léif Invitéen,

**A**m Numm vum Syndikat Eisebunnen wënschen ech Iech fir d'Joer 2026 vill Gléck a virun allem eng gutt Gesondheet. Gesondheet ass dat wichtegst an eisem Liewen, dat mir hunn, an dofir ass et fir de Syndikat Eisebunnen eng Prioritéit, dass dir an engem gesonden Aarbechtsklima kënn schaffen.

Dëst gesond Aarbechtsklima – de « Bien-être au travail » – däerf net nëmmen op engem Blat Pabeier stoen, mee soll och am Alldag konsequent ëmgesat ginn. Besonnesch fir eis Kolleeeginnen a Kolleegeen, déi all Dag no engem Déngschtplang schaffen, ass et essentiell, dass d'Aarbechtskonditiounen respektéiert ginn.

Leider geschitt et awer vill ze oft, dass Schicht kuerzfristeg geännert ginn oder dass gesetzlech Pause während der Schicht musse verréckelt ginn. Dës Situatiounen féieren zu Stress, belaaschten d'Liewensqualitéit an drécken op d'Motivatioun vun de Leit.

Zousätzlech féiert de Personalmangel op munchen Déngschtstellen, hei wëll ech nëmmen als Beispill eis Fahrdienstleiter erwänen, dozou bei, dass Mataarbechterinnen a Mataarbechter net ëmmer déi Fréi Deeg kréie wéi si et sech wënschen oder souguer op hire fräien Deeg musse schaffe kommen.

## Work-Life-Balance

Mir schwätzen heifir vun „Work-Life-Balance“: engem harmonesche Gläichgewicht tëscht beruflechen Ufuerderungen an dem Privatliewen. Wann dëst Gläichgewicht net respektéiert gëtt, entsteet Onzeffridenheet, Stress a laangfristeg och Gesondheetsproblemer. Besonnesch fir déi jonk Kolleeeginnen a Kolleegeen ass et wichteg, dass si op engem stabillen Aarbechtsplang kënnen hiert Privatliewen opbauen. Wann dës Plang elo awer permanent an dann och nach kuerzfristeg geännert gëtt, féiert dat zu Frustratioun an Onzeffridenheet bei de Mataarbechterinnen a Mataarbechter, an dat ass och ze verstoen.

D'CFL huet a leschter Zäit wichteg Efforte gemaach, fir d'Schichtaarbecht vun de Mataarbechterinnen a Mataarbechter ze verbesseren an awer stëllt Schichtaarbecht weiderhin eng grouss Belaaschtung duer.

Schichtaarbecht, besonnesch Nuetsaarbecht, belaascht d'Gesondheet andeems se de Schlof-Wake-reg-Rhythmus stéiert, wat zu Schlofstéierungen,

Middegkeet, Konzentratiounsproblemer an engem erhéichte Risiko vun Accidenter féiert.

Trotz dëse Belaaschtungen ginn eis Kolleeeginnen a Kolleegeen um Terrain all Dag hiert Beschäft, fir dass den deegleche Betrib reiwungslos funktionéiert.

Dat verdéngt Unerkennung a Respekt.

Léif Kolleeeginnen a Kolleegeen, mir wäerten dës Situatioun net aus den Ae verléieren. Mir stinn hannert iech a wäerten eis och an Zukunft konsequent fir är Interesse asetzen.

**Réckbléck op d'Joer 2025 bei den CFL: Protest-Piquet – BTS – Galopp-Tier – Verbesserung vun den Aarbechtskonditiounen fir Reservisten am BU**

Dass dat elo keng blann Parole sinn, hu mir den 11. Juni 2025 mat eisem Piquet virun der Direktioun bewisen. Nëmme mat ärer staarker Ënnerstëtzung war et méiglech, Beweegung a verschidden Dossierer ze bréngen.



Georges Melchers  
Präsident Syndikat  
Eisenbahnen OGBL/  
FNCTTFEL-Landesverband

EDITORIAL





Fir déi massiv Presenz den Dag, soe mir iech hei op dëser Plaz nach eng Kéier e grouse Merci wëll ouni iech wär a munchen Dossieren näischt passéiert.

Ee vun de Punkte vun eisem Piquet war d'Unerkennung vum BTS Diplom. Hei hunn um Enn vum leschte Joer déi éischt Leit déi gutt Noricht vun der Direktioun krut, dass si elo Primm kréien.

Wat Thema Galopp-Tier ugeet, ass et – am Géigesaz zu deem wat d'Direktioun am Ufank ugekënnegt hat – net zu enger Aféierung vun 3x8 Stonnen Schichten komm. D'Direktioun ass hei dem Wonsch vun de Mataarbechter entgéint komm an dofir soe mir och Merci.

Betreffend de Sujet Harmoniséierung vun de Carrière, goufen déi éischt Gespréicher nom Piquet mat eis gefouert.

Ouni dës Aktioun wieren d'Decisiounen kloer nëmmen am Sënn vun der Direktioun ëmgesat ginn.

E grouse Succès de mir 2025 konnte verzeeden ass awer sonner Zweifel d'Arrangement dat mir mat de Verantwortlechen aus dem Bus elo Enn des Jores 2025 konnten ofschléissen. Hei ass et eis, no laangem Kampf, gelongen dass an abseebare Zäit d'Aarbechtskonditiounen sech substantziell wäerte verbessern. Dëst betrëfft besonnesch d'Reservisten. D'Resultat dat mir erreicht hunn ass de Merite vun eisen Delegéierten, ouni si wär et net zu deene Verbesserungen komm.

Dofir e grouse Merci un eis Delegatioun aus dem BU.

Mir wëllen eis op dëser Plaz awer och bei der néier Direktesch vun der Direktioun Activités Voyageurs, der Madamm Sophie Lacour, an hire Mataarbechter den Häre Carlo Hansen a Laurent Neumann fir déi gutt Zesummenaarbecht bedanken.

2025 hat CFL awer och erëm eng Mataarbechterëmfro gemaach. Resultater vun der Ëmfro weisen drop hin dass nach laang net alles beim gréisstem Employeur am Land, an dat ass CFL, am grénge Beräich léit. Et ass elo wichteg dass CFL déi richtig Conclusiounen aus der Ëmfro zitt an déi richtig Mesurë ënnerhëlt fir dem entgéint ze wierken. Als Syndikat Eisebunnen si mir gewollt bei der Ausschaffung vun de Mesurë aktiv matzeschaffen.

Eng Gewerkschaft ass dofir do, op hier Memberen an d'Leit am Betrib ze lauscheren an hir Interessen an Iddien ze verrieden. Dat gëllt och dann, wann dës Iddien net mat deene vum Patron iwwereeneestëmen oder him net gefalen.

Léif Kolleeginnen a Kolleegen, eis Aufgab als Gewerkschaft ass et d'Stëmm vun de schaffende Leit ze sinn. Mir sinn net dofir do, d'Iddie vum Patron ze verrieden – dat ass net d'Roll vun enger Gewerkschaft.

Léif Kolleeginnen a Kolleegen, den OGBL ass déi stäerkste Gewerkschaft am Land. De Beweis dofir war déi grouss Manifestatioun vum 28. Juni 2025, wou iwwer 25.000 Militante géint d'Regierungspolitik op d'Strooss gaange sinn.

Dat weist: zesummen si mir staark, zesumme kënnen mir eppes beweegen.



### **D'Joer 2025 bei de Filialen: Lorry-Rail S.A., Multimodal, Luxtram, CFL-Mobility**

Als Syndikat Eisebunnen si mir awer net nëmme fir déi statutaresh Eisebunnerinnen a Eisebunner zoustänneg, mee och fir Kolleeginnen a Kolleegen déi an de Filialen a bei Luxtram schaffen.

Och dofir, dass hir Interessie richteg verdeedegt ginn, hu mir eis dat lescht Joer agesat.

E groussen Erfolleg vum OGBL war den Ofschloss vum éischte Kollektivvertrag bei Lorry-Rail S.A. Hei ass fir d'éischt kéier an der Geschicht vu Lorry-Rail S.A. e Kollektivvertrag fir déi 25 Salariéen ënnerschriwwen ginn.

Des weidere gouf Enn des Joer 2025 de Kollektivvertrag fir de Groupe CFL multimodal ënnerschriwwen. Dëse Kollektivvertrag, de bis den 31. Dezember 2027 gëlt ass, betrëfft all Mataarbechterinnen a Mataarbechter vum CFL multimodal, CFL logistics, CFL Terminalen, CFL Site Services a CFL Intermodal, also bal 400 Mataarbechterinnen a Mataarbechter.

Den neie Kollektivvertrag ass d'Resultat vun engem konstruktive sozialen Dialog tëscht de Sozialpartner a markéiert konkret Fortschrëtt fir d'Mataarbechterinnen a Mataarbechter vum den Duechtergesellschaften. D'Aarbecht vum OGBL war entscheedend fir dës Fortschrëtt ze erreechen, an d'Vertrederinnen a Vertreder vum eisem Syndikat wäert sech weiderhi fir d'Verdeedegung vun den Interessen, der Unerkennung an den Aarbechtsbedingunge vun de d'Mataar-

bechterinnen a Mataarbechter vum CFL multimodal Grupp an all hiren Duechtergesellschaften engagéieren!

Bei CFL Mobility ass Ufank 2025 déi nei Betribsuerdung a Kraaft getruede wou eis zwou Delegéierte zesumme mat der zoustänneger Zentralsekretärin vum OGBL, dem Manon Meiresonne, aktiv bei der Ausschaffung dru bedeelegt waren.

En anere Betrib wou mir eis, vun der Kreatioun u, staark fir d'Interesse vun de Mataarbechterinnen a Mataarbechter asetzen, ass Luxtram. Esou war hei den 3. Oktober 2019, no laange Verhandlungen an engem staarke Piquet, den éischte Kollektivvertrag ënnerschriwwen ginn.

D'lescht Joer am Oktober hunn déi éischt Gesprécher mat der Direktioun vu Luxtram stattfonnt, fir den aktuelle Kollektivvertrag ze erneieren. Hei wäerte mir alles dru sëtze fir dat fir dat beschtméiglecht Resultat ze erreechen. Paie wäerten dobäi de gréisste Knackpunkt sinn.

Ouni Zweifel kann ech hei behaupten dass e mouvementéiert Joer 2025 hanner eis léit. Och wann et net ëmmer einfach war, a mir vu villen Säiten attackéiert gi sinn, hu mir eis net intimidéiere gelooss, an hunn eis zu 100% fir Léit an de Betriber agesat.

D'Resultater déi mir bei den eenzelnen Verhandlungen erreecht hu, wäeren awer ouni d'Ënnerstëtzung vun de Mataarbechterinnen a Mataarbechter net méiglech gewiescht.



Muncher sinn haut och hei präsent an hinne well ech op dëser Plaz nach eng Kéier e grouse Merci soen.

### **Erausfuerderunge fir 2026: Harmoniséierung vun den ënneschte Carrière**

2026 stinn eng Rei wichteg Dossieren op der Dagesuerdnung. Geplangt ass, dass am Laf vum zweeten Trimester déi éischt paritéitesch Kommissioun zesumme wäert kommen, an där all d'Upassungen ëmgesat ginn, déi an de Gehälteraccorde vun der Fonction publique an dënne leschte Jore festgehalen goufen.

Méi spéit am Joer ass dann eng zweet paritéitesch Kommissioun virgesinn, wou d'Harmoniséierung vun den ënneschte Carrièren am Mëttelpunkt steet. Zil ass et, d'Gesetz vum 06 Juni 2025 iwwer d'Harmoniséierung vun den ënneschte Carrière fir Staatsbeamten an Employéë bei den CFL ëmzesetzen.

Et bleift ze hoffen dass et de Verantwortleche bei den CFL an eiser zoustänneger Ministerin bewosst ass, dass d'Resultat vun dëser Harmoniséierung keng Nullnummer wäert sinn, d'Aféierung beim Staat war och net gratis.

Zil muss et sinn dass mir Léit déi bei eis schaffen och bei eis behalen - si gi gebraucht - wëll ouni si bleift de Betrib stoen - sief et op der Schinn wéi och op der Strooss - denkt w.e.g. do drun.

D'Ëmsetzung bei den CFL däerf dofir net manner favorabel si wéi beim Staat!

CFL ass bis am Moment nach ëmmer an attraktive Patron - dat soll och esou bléiwen. Falsch Spuermesurë kënnen dat awer schnell kippen - Reform vun 2015 war schonns en éischte Schratt an déi falsch Richtung.

Weider am A behale musse mir déi Dossieren, déi nach aus dem leschte Joer stamen - wéi zum Beispill d'Ëmsetzung vun der néier Reegelung iwwer de Berechtschaftsdéngscht, d'Mataarbechtergespräicher oder d'Ofschafe vun der Galopptier. All dës Theme sinn a bleiwe fir eis wichteg a verlaangen eng kloer Linn.

### **Investitiounen an d'Eisebunnsinfrastruktur**

D'CFL dréit wesentlech dozou bäi, d'CO2-Emissiounen ze reduzéieren, andeems si 100 % gréng Elektrizitéit benotzt, de Schinnentransport als ëmweltfrëndlech Alternativ zum Stroosseverkéier férdert an hir Emissiounen aktiv duerch eege Strategië wéi d'"Zero-Carbon-Strategie" reduzéiert, déi verhënnert, dass Milliounen Tonnen CO2 an d'Atmosphär fräigesat ginn.

Als Syndikat Eisebunnen si mir frou, dass d'Regierung an de kommende Jore weiderhi staark an d'Schinnenetz an d'Rullmaterial investéiert. Datt ass keng Selbstverständlechkeet an dofir e grouse Merci un eis eis zoustänneg Ministesch, der Madamm Yuriko Backes.

Den 12. Dezember 2025 ass och Ënnerschrëft ënner de neie Kontrakt fir d'Gestioun vun der Eisebunnsinfrastruktur gesat ginn, an dat fir eng Periode vu 15 Joer.

Duerch dëse Kontrakt erneiert de Staat, de Besëtzer vun der Eisebunnsinfrastruktur ass, d'Recht vun den CFL fir d'Gestioun vum nationalen Eisebunnsnetz, inklusiv d'Eisebunnsinfrastruktur am Hafe vu Mäert, souwéi 68 Gare an Haltestellen.

Datt ganz léisst se de Staat 4,7 Milliarden Euro kaschten - e Beweis dofir dass de Staat vertrauen an CFL huet.

Pro-Kapp-Investitioun an d'Eisebunnsinfrastruktur loun 2024 bei 587 Euro op de Kapp - domat loun Lëtzebuerg op Plaz 1 an Europa an dat nach virun der Schwäiz.

2027 wäert Neibaustreck Beetebuerg-Lëtzebuerg, an de Pôle d'échange Howald a Betrib goen.

Déi nei Streck wäert et den CFL erlaben, seng Offer a Richtung Frankräich weider auszebauen, an domat d'Leit dozou ze encouragéieren, vum Stroosseverkéier op d'Eisebunn ëmzeklappen.

An déi nächst grouss Projete stinn och schonns virun der Dier - Pôle d'échange Hollerich, Modernisatioun vum Triage Beetebuerg, neien Atelier zu Rodange fir nëmmen déi hei ze nennen.

Fir all dës Projete brauche mir motivéiert a engagéiert Mataarbechter. Allerdéngs muss d'CFL hinnen och Karriärentwécklungsméiglechkeeten ubidden, well wann dës Aspekt net berücksichtegt gëtt, riskéieren mir, se ze verléieren.

Léif Kolleeginnen a Kolleegen, léif Invitéen, d'Zukunft stellt eis viru grouss Erausfuerderungen, mee si bitt eis och Chancen. Chancen, fir d'Aarbechtswelt ze verbessern, fir Gerechtegkeet ze schafen a fir déi Stëmmen héieren ze loosse, déi zielen : Är Stëmmen.

Mir wäerten och an Zukunft mat der néideger Konsequenz, mat Courage an engem kloer Standpunkt fir Är Rechter an Är Interessen antrieden. Zesummen hu mir scho vill erreecht - an zesumme wäerte mir nach vill méi beweegen.

Ech soen iech all Merci fir äert Engagement, äre Vertrauen an äre staarke Réckhalt.

Loosst eis och 2026 Hand an Hand virugoen, mat Solidaritéit, mat Respekt a mat der Iwwerzeugung, dass et eng staark Equipe all Hürd meeschtert.

Merci fir Är Ënnerstëtzung, Är Solidaritéit an Är Kraaft. Nëmme mat Iech kënne mir d'Zukunft gestalten.

Georges Melchers  
Präsident Syndikat Eisebunnen  
OGBL/FNCTTFEL-Landesverband









# Neujahrsempfang des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband

Am 16. Januar lud das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband seine Mitglieder zum Neujahrsempfang in das Casino Syndical in Luxemburg ein.

**D**er Festsaal des Casinos war gut gefüllt, um dem Neujahrsempfang des Syndikats Eisenbahnen beizuwohnen. Natürlich waren zahlreiche Gewerkschafter:innen anwesend, aber auch einige Persönlichkeiten aus der Politik sowie aus der Zivilgesellschaft.

In ihrer Rede ging die Präsidentin des OGBL, Nora Back, primär auf die nationalen Themen des vergangenen Jahres ein. Das Jahr 2025 war geprägt von Attacken auf die Rechte der Arbeiterschaft und der Gewerkschaften, aber auch auf das luxemburgische Sozialmodell. Im Juni waren rund 25.000 Menschen auf die Straße gegangen, um gegen die Politik der Regierung zu protestieren. Dank dieser Mobilisierung behalten die national repräsentativen Gewerkschaften ihr Exklusivrecht bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Kurz angesprochen wurde auch der Rücktritt des Arbeits- und Sportministers Georges Mischo. Die Wiederherstellung des sozialen Dialogs wird jedoch keine leichte Aufgabe für den neuen Arbeitsminister Marc Spautz sein. Mit dem Treffen der CGFP-Führung zu einem ersten offiziellen Gespräch, ohne zuvor mit dem OGBL und dem LCGB gesprochen zu haben, hat er sich bereits einen ersten Fehltritt geleistet.

In seiner Rede gab der Präsident des Syndikats Eisenbahnen, Georges Melchers, einen Rückblick auf das Jahr 2025 und warf einen Blick auf die Herausforderungen, die 2026 zu bewältigen sind. Vor allem die Kundgebung vom 11. Juni letzten Jahres vor dem Direktionsgebäude der CFL, an der rund 500 Mitarbeitende teilnahmen, hat sich in das Gedächtnis eingebrannt.

Dank unseres Engagements erreichten wir bei den CFL die Einführung der BTS-Prämie, die Einführung des 6-9-9 Schichtplans im „Tiercé“ sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bus-Betrieb, von denen insbesondere die Reservisten profitieren werden.

Bei den Filialen sticht die Unterzeichnung des ersten Kollektivvertrags bei Lorry-Rail besonders hervor. Ebenso wurde bei CFL multimodal ein neuer Kollektivvertrag unterzeichnet. Anfang 2025 traten bei CFL Mobility neue Betriebsvorschriften in Kraft.

Einer der wichtigsten Schwerpunkte im Jahr 2026 wird die paritätische Kommission sein, die sich mit der Umsetzung des Gesetzes vom 6. Juni 2025 zur Harmonisierung der unteren Laufbahnen von Beamten und Angestellten des Staates bei den CFL befassen wird.

Es bleibt zu hoffen, dass sich die Verantwortlichen der CFL sowie unsere zuständige Ministerin darüber im Klaren sind, dass das Ergebnis dieser Harmonisierung keine Nullnummer sein wird - ihre Umsetzung im öffentlichen Dienst hatte ebenfalls ihren Preis.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die CFL arbeiten, dürfen auf keinen Fall verloren gehen, denn ohne sie würde der Bahn- und Straßenverkehr zum Erliegen kommen. Daher dürfen die Gehälter der CFL nicht unter denen des Staates liegen.

Text & Fotos: Josy Bourgraff











Foto: Fabrizio Pizzolante

# Arrêt des activités de la filiale de voyages et de tourisme CFL-Evasion

**L'**OGBL a pris connaissance de la décision prise par les CFL lors du Conseil d'administration du 26 janvier 2026 de mettre fin aux activités de leur filiale de voyages et de tourisme CFL Evasion au 31 mars 2026, vingt-huit ans après la création de cette société.

Cinq salariés sont concernés par cette fermeture. L'OGBL prend acte de l'engagement des CFL de proposer aux salariés concernés une reconversion au sein du Groupe CFL. L'OGBL reste toutefois particulièrement vigilant quant au respect des droits acquis, des qualifications et des conditions salariales des personnes concernées.

À cette fin, des représentants du syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband ont rencontré les salariés concernés le 28 janvier afin de leur proposer un soutien et leur apporter une aide dans les démarches à venir. L'OGBL ne les laissera pas seuls.

La protection de l'emploi et un accompagnement individuel sérieux doivent être pleinement garantis.

Le syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband restera mobilisé et attentif à l'évolution de ce dossier – pour la défense de l'emploi et des droits des salariés.

Face à cette situation, le syndicat Chemins de Fer revendique notamment :

- que les salariés concernés soient intégrés au sein des Chemins de fer luxembourgeois sans se voir imposer un poste qu'ils ou elles ne souhaitent pas ;
- que leur avis, leurs compétences et leurs aspirations professionnelles soient pleinement écoutés et respectés ;
- que les CFL reconnaissent que les salariés ne sont en aucun cas responsables de la situation actuelle et ne doivent ainsi en subir aucune conséquence négative.

Communiqué par le syndicat Chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL, le 29 janvier 2026



Manon Meiresonne  
Secrétaire centrale du  
Syndicat Chemins de fer  
FNCTTFEL/Landesverband

# Création de la Commission des femmes du Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Le 29 janvier 2026, la première réunion de la Commission des femmes du syndicat professionnel Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband s'est tenue au Casino syndical de Bonnevoie.

**C**ette nouvelle instance marque une étape importante pour renforcer la voix des femmes dans le secteur du rail. Face à des problématiques spécifiques du personnel féminin, la commission a pour objectif de mieux représenter les femmes au sein du syndicat et de porter leurs revendications : conditions de travail, égalité professionnelle, respect, work-life balance, uniformes adaptés, accès à des infrastructures dignes, mais aussi lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Les participantes ont également été informées des

actions du département des femmes de l'OGBL – OGBL Equality – ainsi que du sondage sur le travail invisible et des initiatives menées dans le cadre du 8 mars. Un premier échange a eu lieu autour du plan d'actions positives du Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, mis en place par les CFL.

Une prochaine réunion est prévue avant le 8 mars afin de poursuivre le travail.

Toutes les femmes membres de l'OGBL travaillant dans le secteur des chemins de fer sont invitées à rejoindre cette dynamique collective.





Partage d'expérience sur la prévention, détection et actions face aux risques psychosociaux au travail

# Interview avec Julie Cabot

**L**es défis au sein de notre entreprise sont nombreux, et Julie les connaît bien. Dans le cadre du dernier « Rooftop-talk – Women@CFL » qui a eu lieu le 12 janvier 2026, Julie Cabot, membre du Département CFL du Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband et déléguée suppléante auprès des Services Centraux (SC) a fait un partage d'expérience sur la prévention, détection et actions face aux risques psychosociaux au travail (dans le cadre du travail).

Nous avons profité de cette occasion pour faire une interview avec Julie.

Bonjour Julie, merci beaucoup d'avoir pris le temps de nous répondre. Tout d'abord, nous aimerions te demander de te présenter à nos lecteurs et lectrices qui ne te connaissent peut-être pas encore très bien.

À ce propos : depuis quand travailles-tu chez les CFL et quelles sont tes tâches au sein de ton service ?

Mon entrée à la CFL s'est effectuée en 2018 auprès du service Informatique et je travaille sur l'application SAP / MaïFiori. Plus concrètement, je suis référente maintenance : j'accompagne les services dans la planification de la maintenance préventive ou curative des trains, de l'infrastructure ferroviaire et des bus. Au fil des années, j'ai élargi mon domaine de compétences au pointage et aux primes. J'ai également participé à plusieurs grands projets tels que MRO, le pointage consultant, le



Pointage MI ou encore le Bon de demande.

Passons maintenant à l'événement « Rooftop Talk ». De quoi s'agit-il exactement et quels sont les objectifs de cet événement ?

Le Rooftop Talk est une initiative interne dédiée aux collaboratrices des CFL. Il s'agit d'un afterwork organisé tous les trimestres et animé par Jennifer MOREAU et Alessandra NONNWEILER.

Chaque session se déroule en deux temps :

1. Une intervention d'un-e invité-e sur un thème ciblé.
2. Une mise en situation animée par Jennifer et Alessandra.



Ces rencontres permettent aux femmes de se retrouver, de libérer la parole sur des sujets sensibles, de créer du lien et de la cohésion. C'est un événement bienveillant que je recommande vivement.

Concernant la présentation que tu as faite le 12 janvier, pourrais-tu nous expliquer en quoi elle consistait ?

Mon intervention visait à partager mon expérience et mon approche de déléguée face à des situations de conflit, afin d'aider les agents à éviter de tomber dans des cas de harcèlement.

Mon objectif était de donner des clés pour :

- reconnaître son ressenti lors d'une agression,
- analyser la situation avec le recul nécessaire,
- comprendre légalement ce qui est toléré ou non,
- identifier les différents types de harcèlement,
- évaluer les conséquences psychiques et professionnelles possibles.

J'ai également présenté un protocole d'action, construit à partir de plusieurs documents internes de la CFL.

Qu'est-ce qui t'a incité à faire cette présentation au « Rooftop Talk » et

quels sont les buts que tu espères atteindre avec tout ça ?

J'ai toujours eu un bon réseau au sein des CFL. Quand je suis devenue déléguée, les collègues ont commencé à me contacter pour des situations de conflit au travail.

Parallèlement, les premiers Rooftop Talks m'ont fait réaliser que la confiance entre femmes n'allait pas toujours de soi, et que leurs retours d'expérience étaient précieux.

Lorsque Jennifer nous a proposé de présenter une thématique, j'ai souhaité partager la mienne. Je voulais que les agents disposent d'outils concrets en cas de conflit et connaissent les ressources — documentaires comme humaines — mises à leur disposition.

L'objectif est d'éviter qu'un conflit dégénère et devienne une situation trop complexe pour l'une ou l'autre partie

Mais revenons à ton rôle au sein de notre syndicat. Dans tes yeux, quel est le rôle d'un-e délégué-e ? Comment un-e collègue peut-il-elle te solliciter et en quoi peux-tu l'aider ?

Le rôle d'un-e délégué-e est d'écouter, d'accompagner et de suivre les agents. Nous relayons leur avis à l'employeur et assurons la coordination avec lui.

Notre objectif commun est de permettre aux agents de travailler dans les meilleures conditions pos-

sibles.

Quelle est la valeur ajoutée pour les collaboratrices et collaborateurs qui se trouvent dans une situation précaire de faire appel à un-e délégué-e ?

Concrètement, ils bénéficient de notre expérience. En posant leurs questions, ils peuvent comprendre si leur situation est légitime ou non, nous leur expliquons les processus, et ils profitent de notre réseau pour obtenir des réponses fiables.

Les thématiques que je reçois sont très variées : réglementation, OG, droit européen, pension, New DG, médiation, examens, processus internes, etc.

En 2021, les CFL ont lancé la démarche [women@CFL](mailto:women@CFL). La démarche visait notamment à augmenter la part des femmes dans le Groupe CFL, constitué de 85% d'hommes et seulement 15% de femmes en 2022, par la mise sur pied d'un plan d'action en faveur de la mixité et de l'égalité HF.

À ce jour, comment vois-tu les perspectives d'avenir pour [women@CFL](mailto:women@CFL) ?

C'est une excellente question. Je ne pense pas que la parité seule rendra la CFL meilleure, mais je suis convaincue que l'égalité est essentielle pour plus de justice. Je trouve positif que notre entreprise se fixe des ambitions fortes en la matière, et j'aimerais que cette vision se reflète également au sein de nos instances dirigeantes.

Concernant la démarche [women@CFL](mailto:women@CFL), l'équipe porte de nombreux projets et, bien que discrète, je pense qu'elle peut devenir un véritable soutien pour les femmes du Groupe. En tant que collaboratrice, j'attends davantage de leadership féminin et j'ai parfois le sentiment que les mentalités évoluent plus lentement que prévu.

Sur le terrain, j'observe que beaucoup de femmes restent silencieuses face aux conflits et gèrent ces situations seules. Lorsqu'elles osent s'exprimer, elles se heurtent parfois au victim blaming. Cela montre que les sujets à traiter sont encore nombreux.





Pour l'avenir, je souhaite que la démarche women@CFL puisse s'enrichir et élargir son équipe avec davantage de femmes des CFL afin de renforcer son impact. Car rester immobile, c'est laisser les choses inchangées — et ce n'est bénéfique pour personne.

Si un-e collègue te posait la question de savoir pourquoi il ou elle devrait adhérer au syndicat, quelle serait la réponse que tu lui donnerais ?

Je me suis longtemps demandé ce que signifiait « être un cheminot ». L'expression n'a pris sens pour moi qu'en devenant syndiquée puis déléguée.

En lisant notre réglementation — le statut et les OG — j'ai compris que ces documents racontent notre histoire et qu'ils nous protègent grâce au travail des agents avant nous.

Pour finir, nous te remercions d'avoir pris le temps de répondre à nos questions et nous te souhaitons bonne chance tant dans ta vie professionnelle que dans tes

fonctions de représentante de notre syndicat. Pourrais-tu toutefois nous dévoiler comment tu perçois ton avenir en tant que déléguée auprès des CFL ?

Mon objectif est d'aller au bout de mon mandat, mais la suite me semble plus complexe.

Le dernier sondage montre une insatisfaction des agents. Nous devons travailler avec la direction pour redéfinir les rôles opérationnels de chacun (Management – Délégués-Agent).

Nous sommes 4 000 agents : si la direction nous considère comme des ressources, il faut optimiser le contact délégué-agent.

Des formations internes doivent être mises en place pour les délégués, et notre travail annuel doit être réellement pris en compte par le management.

La direction doit avoir une vision plus claire de notre accompagnement.

**Se syndiquer, c'est décider de protéger  
les agents de demain, et d'éviter que ce  
que nous jugeons inacceptable  
aujourd'hui se reproduise.  
C'est aussi choisir  
d'être acteur de l'entreprise.**



## Sécurité dans les transports publics

# Le ministère de la Mobilité doit agir sans délai

**L**a recrudescence d'agressions et de violences dans les transports publics au Luxembourg est aujourd'hui une réalité confirmée tant par les chiffres officiels que par des articles de presse récents. Les réponses gouvernementales à des questions parlementaires ainsi que les analyses publiées par la presse mettent en évidence une augmentation préoccupante des incidents touchant aussi bien les usagers que le personnel des transports publics.

L'OGBL tient à rappeler que cette situation concerne l'ensemble des réseaux publics, qu'il s'agisse du transport routier (RGTR, AVL, TICE) ou bien du rail (CFL et Luxtram). Les conductrices, conducteurs, agentes et agents travaillant dans ces secteurs sont exposés quotidiennement à des actes d'incivilité, des menaces et des agressions physiques, dans l'exercice même de leur mission de service public.

Si le ministère de la Mobilité et les opérateurs évoquent différentes mesures — plans de sécurité, coopérations avec les forces de l'ordre ou réflexions législatives — l'OGBL constate sur le terrain que ces annonces ne suffisent pas à endiguer la montée de la violence.

Dans le réseau RGTR en particulier, plusieurs dysfonctionnements majeurs persistent :

- les autobus ne disposent pas tous de cabines de conduite sécurisées ;
- certaines cabines existantes sont mal conçues et ne garantissent pas une protection efficace ;
- il n'existe pas de suivi structuré ni d'évaluation régulière de l'efficacité de ces dispositifs.
- Mais ces problématiques ne se limitent pas au transport routier. Le personnel du rail, c'est-à-dire des CFL et de Luxtram, est également confronté à une augmentation de situations à risque, notamment en soirée, la nuit ou sur certains axes sensibles, sans toujours bénéficier d'un encadrement sécurisé suffisant — bien que Luxtram ait déjà pris une mesure en engageant des agents de sécurité afin de contribuer à la sécurité dans les trams.

L'OGBL exprime sa vive préoccupation face à cette évolution et interpelle directement le ministère de la Mobilité. La sécurité du personnel et des usagers ne peut plus être traitée comme une question secondaire ou repoussée à des projets à long terme.

**Face à cette situation, l'OGBL revendique notamment :**

- la généralisation de cabines de conducteur sécurisées et adaptées sur l'ensemble du parc RGTR ;
- l'introduction de critères claires pour les cabines à installer ;
- une analyse sérieuse et transparente des dispositifs de sécurité existants sur tous les réseaux ;
- un renforcement immédiat et visible de la présence d'agents de sécurité, tant dans les bus que dans les trains et les trams ;
- une coordination renforcée avec les forces de l'ordre, incluant des patrouilles ciblées ;
- un suivi clair, public et régulier des agressions et incidents, afin de mettre en place des mesures réellement efficaces.

L'OGBL rappelle que la sécurité est une condition essentielle pour garantir des conditions de travail dignes et un service public de qualité. Les travailleuses et les travailleurs des transports publics ne peuvent pas continuer à assumer seuls les conséquences d'un manque de moyens et de décisions politiques.

Le ministère de la Mobilité est aujourd'hui face à ses responsabilités. L'OGBL attend des actes concrets, rapides et mesurables, à la hauteur des enjeux humains et sociaux que représente la sécurité dans les transports publics.

Communiqué par les syndicats Transport sur Route & Navigation, Chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband et Service Public de l'OGBL, le 22 janvier 2026



# Infrastrukturarbeiten im Jahr 2026

Ein weiteres Jahr, in dem sich die CFL für die Mobilität von heute und morgen engagiert

**U**nter diesem Motto organisierte die CFL am 28. Januar eine Pressekonferenz, bei welcher die Roadmap für die Modernisierungs-, Ausbau- und Instandhaltungsarbeiten für 2026 vorgestellt worden ist.

Im Jahr 2025 haben die CFL 254 Arbeitstage für die Mobilität von morgen aufgewendet. Für 2026 möchten die CFL ihr Engagement fortsetzen, um sicherzustellen, dass die Bahn nach wie vor ihre Rolle als Rückgrat des öffentlichen Nahverkehrs in Luxemburg und der Großregion wahrnehmen kann. Zur Gewährleistung der Sicherheit und Schnelligkeit der Arbeiten der CFL und ihrer Subunternehmer wird der Zugverkehr auf verschiedenen Strecken zeitweise beeinträchtigt sein.

Wie in den Vorjahren ist vorgesehen, dass diese Arbeiten hauptsächlich während der Schulferien und an Wochenenden durchgeführt werden. In diesen Zeiträumen sind die Züge weniger ausgelastet und es stehen ausreichende Busse zur Verfügung für die Organisation eines Ersatzverkehrs.

Betroffene Fahrgäste können während der verschiedenen Bauarbeiten auf einen Schienenersatzverkehr zurückgreifen.

## Geplante Projekte für 2026

**Erneuerung von 30 Kilometern Gleisen**

Instandhaltungs- und Erneuerungsarbeiten werden unter anderem auf den Strecken Luxemburg - Ettelbrück - Ulflingen - Gouvy,

Luxemburg - Wasserbillig - Trier, Luxemburg - Kleinbettingen - Arlon sowie Luxemburg - Esch/Alzette - Rodingen durchgeführt.

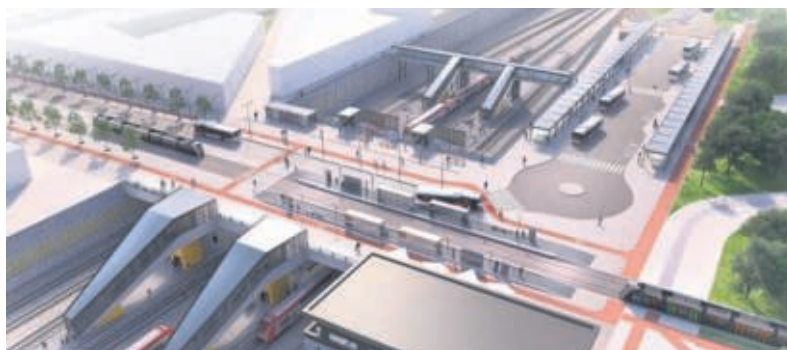


Erneuerung Gleisen

## Neubaustrecke Luxemburg - Bettemburg

Im Jahr 2026 wird mit dem Verlegen der Gleise fortgefahren. Zwischen Howald und dem sogenannten „Saut-de-Mouton“ werden Oberleitungen sowie Signal- und Telekommunikationskabel verlegt.

Zusätzlich wird während der Schließung im Sommer eine neue Unterführung nördlich des Bahnhofs Bettemburg entstehen. Diese dient dazu, die beiden Stadtteile miteinander zu verbinden.



Nach der Fertigstellung im Jahr 2027 wird die neue Strecke an den Bahnhof Bettemburg angebunden. Die Inbetriebnahme der Neubaustrecke ist dann für September 2027 vorgesehen.

## Verkehrsknotenpunkt Howald

Ab der ersten Jahreshälfte stehen den Kunden zwischen dem Verkehrsknotenpunkt Howald und dem Bahnhof Luxemburg vier statt zwei Gleise zur Verfügung. Diese Konfiguration bietet mehr Flexibilität für die Ein- und Ausfahrt von Zügen im Bahnhof Luxemburg. Gleichzeitig werden die Überdachungen auf Bahnsteig I verlängert.

Um den Zugang von den Bahnsteigen zur Tramhaltestelle Howald zu erleichtern, werden im Laufe des Jahres 2026 auch Rolltreppen installiert.

## Verkehrsknotenpunkt Ettelbrück

Nachdem die Umbau- und Erweiterungsarbeiten an den Gleisanlagen des Bahnhofs Ettelbrück weitgehend abgeschlossen sind, werden die Fertigstellungsarbeiten 2026 an den Bahnsteigen II und III und den beiden Fußgängertunneln fortgesetzt. Mit der Verlegung des Bus-

bahnhofs in der ersten Hälfte des Jahres 2026 können die Arbeiten zur Untertunnelung des Straßenverkehrs durch die Straßenbaubehörde fortgesetzt werden.

Die Durchführung der Tunnelbauarbeiten ist für den Baubeginn des neuen Bahnhofsgebäudes, der neuen Jugendherberge, sowie für das P+R-Projekt in Ettelbrück unerlässlich.

Verkehrsknotenpunkt Ettelbrück



## Arbeiten am Bahnhof Bettemburg

Im Norden werden hauptsächlich im Sommer 2026 die Vorbereitungsarbeiten für den Anschluss der neuen Strecke Luxemburg - Bettemburg abgeschlossen.

Parallel zu der Überführung, mit der die neue Strecke Luxemburg-Bettemburg die Gleise der bestehenden Strecke nördlich des Bahnhofs Bettemburg überquert, ist der Bau einer ähnlichen Konstruktion geplant, um die Strecke Bettemburg - Volmerange-les-Mines in den Bahnhof Bettemburg zu integrieren. Dieses Bauwerk wird verhindern, dass die Züge dieser Strecke die ebenfalls im Bahnhof Bettemburg verkehrenden Güterzüge kreuzen. Diese Maßnahme soll zu einer Verbesserung der Pünktlichkeit im zweitverkehrsreichsten Bahnhof des Landes beitragen.

## Schließung von Bahnübergängen

Die Arbeiten am Bahnübergang Dommeldingen (seit Juni 2025 endgültig geschlossen, voraussichtliche Fertigstellung im Früh-

jahr 2027) und am Bahnübergang Milbech (voraussichtliche Fertigstellung Ende Juli 2026) werden fortgesetzt.



Bahnübergang Milbech

## P+R Parkplätze

Die Arbeiten zur Schaffung von Parkplätzen an der Haltestelle Wecker werden im Laufe des Jahres 2026 abgeschlossen sein. Außerdem werden die durch einen Brand beschädigten Bereiche des Park-and-Ride-Parkplatzes Belval-Universität einer vollständigen Sanierung unterzogen.

Text: Josy Bourgraff  
Fotos: CFL

## Durch die oben genannten Arbeiten kommt es 2026 zu folgenden Streckensperrungen

### Karnevalsferien: vom 14.02. bis einschließlich 22.02.

- Keine Züge zwischen Luxemburg und Arlon
- Keine Züge zwischen Luxemburg und Bettemburg (die TGV-Verbindungen verkehren normal)

### Osterferien: vom 28.03. bis einschließlich 12.04.

- Keine Züge zwischen Luxemburg und Arlon
- Keine Züge zwischen Luxemburg und Ettelbrück bzw. Diekirch
- Keine Züge zwischen Bettemburg und Esch/Alzette
- Keine Züge zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche
- Keine Züge zwischen Rümelingen und Noertzingen

### Pfingstferien: vom 23.05. bis einschließlich 31.05.

- Keine Züge zwischen Luxemburg und Arlon
- Keine Züge zwischen Luxemburg und Ettelbrück bzw. Diekirch
- Keine Züge zwischen Luxemburg und Bettemburg

### Sommerferien

- Vom 16.07. bis einschließlich 31.07.: keine Züge zwischen Bettemburg und Volmerange-les-Mines
- Vom 16.07. bis einschließlich 14.08.: keine Züge zwischen Luxemburg und Bettemburg
- Vom 16.07. bis einschließlich 23.08.: keine Züge zwischen Luxemburg und Thionville
- Vom 15.08. bis einschließlich 23.08.:

keine Züge zwischen Luxemburg und Esch/Alzette sowie zwischen Rümelingen und Noertzingen

- Vom 15.08. bis einschließlich 30.08.: keine Züge zwischen Bettemburg und Volmerange-les-Mines
- Vom 24.08. bis einschließlich 13.09.: keine Züge zwischen Ettelbrück und Ulfingen/Gouvy sowie zwischen Kautenbach und Wiltz
- Auch auf der Strecke Luxemburg - Wasserbillig - Trier sind Bauarbeiten geplant.

### Allerheiligenferien: vom 31.10. bis einschließlich 08.11.

- Keine Züge zwischen Luxemburg und Bartringen-Strassen
- Keine Züge zwischen Luxemburg und Athus und/oder Longwy
- Keine Züge zwischen Luxemburg und Ettelbrück bzw. Diekirch



# Die Heuschreckenplage namens CP

## Anmerkungen zur „Convenance personnelle“

**H**ierbei steht das Kürzel CP auf der Honorarabrechnung beim Arzt oder Zahnarzt für „convenance personnelle“. Diese CPs werden nicht von der Gesundheitskasse übernommen. In den meisten Fällen ist es bewusste Abzocke, die sich ähnlich wie die Heuschrecken zur Plage vermehrt! Hierzu will der Autor dieses Artikels anmerken, dass er keineswegs die gesamte Ärzteschaft unter Generalverdacht stellen möchte!

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

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

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

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



ten auf der Basis des Artikels 61 des *Code des assurances sociales* abgeschlossen Konvention sind sie nämlich laut Art. 24 (1) angehalten, den Zuschlag für eine CP gesondert auf ihrer Abrechnung aufzuführen („Les suppléments pour convenance personnelle non à charge de l'assurance maladie, facturés à titre accessoire ou complémentaire à des prestations susceptibles de prise en charge par l'assurance maladie, doivent figurer avec ces prestations sur un même mémoire d'honoraires“).

### Verbindliche Konvention

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

Darüber hinaus ist im Art. 48. unter dem „Titre VIII – Convenance per-

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

Bis vor kurzem wusste ich nichts von dieser Heuschreckenplage. Während mehr als 20 Jahre hat mein Zahnarzt in Wiltz mir nie eine CP in Rechnung gestellt. Nicht so meine „neue“ Zahnärztin, die gleich bei der ersten Behandlung mit dem dicken Hammer zuschlug. Dies habe ich aber erst bei der späteren Abrechnung „Détail du remboursement“ meiner „Entraide médicale“ festgestellt.

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

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





**Zur Person**  
 Josy Konz ist ehemaliger „Administrateur délégué“ des Tageblatt, früherer Bürgermeister von Mamer und Ex-Präsident des FNCTTFEL-Landesverbands

Foto: Editpress/Fabrizio Pizzolante

### Total ausgeliefert

In allen Fällen sind der Patient resp. die Patientin, so wie ich es erstmalig erleben musste, ihrem behandelnden Zahnarzt oder Zahnärztin total ausgeliefert. Weder die CNS, noch die drei Krankenkassen im öffentlichen Dienst, noch die CMCM (Caisse médico-complémentaire mutualiste) wollten hier einschreiten. Sie beharrten auf der strengen Einhaltung ihrer Satzungen und „wünschen“ sich, dass die hierzulande zugelassenen Ärzte und Zahnärzte den Geist und den Buchstaben der zwischen ihnen und der CNS ausgehandelten Konvention respektieren.

Nach ihrer Einschätzung wäre dies im Allgemeinen der Fall. „Nur schwarze Schafe gäbe es in allen

Körperschaften, Vereinigungen und Gesellschaften ...“

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

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

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

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

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

À bon entendeur, salut!

Josy Konz

## CP 8 mis en compte « avec tact et mesure » par les médecins dentistes et la réalité au détriment des assuré(e)s

Chère Madame la Ministre,

J'ai pris la respectueuse liberté pour vous écrire et vous transmettre un dossier qui fait ravage dans les rangs des assurés CNS, EMCFL, État et Communes, notamment auprès des retraités et veuves CFL comme je l'ai vécu personnellement lors d'une récente assemblée desdits membres de l'OGBL - Landesverband au Casino Syndical à Bonnevoie.

Pour eux, mon article de fond sur les abus de certains médecins dentistes avec les suppléments pour convenance personnelle (article FORUM, publié dans le Tageblatt le 27 novembre 2024, copie en annexe) a bien été à la hauteur de la réalité. Cependant ont-ils fortement critiqué qu'il n'a pas eu de suite dans la pratique des médecins dentistes, bien au contraire !

« Entretemps la plaie des sauterelles a bien envahi tout le pays de sorte que dorénavant il faut se faire soigner les dents à l'étranger ! »

Chère Madame la Ministre,

À mon grand regret suis-je obligé de vous rappeler mon appel d'antan au Ministère de la Santé, au Collège Médical et aux délégués des assurés dans les différentes enceintes de décision dans l'Assurance Santé d'arrêter dans leur démarche les médecins dentistes

en défaut.

Même pas un « rappel à l'ordre » de la part du « Collège Médical » aux fautifs récidivistes n'a été prononcé pour qu'ils respectent « à la lettre et à l'esprit » la Convention entre médecins, médecins dentistes et la CNS !

Dois-je rappeler une -nième fois que cf. à l'Art. 74 de ladite Convention tout médecin (y compris les médecins dentistes) établi au Grand-Duché est tenu de respecter son engagement :

« Les médecins s'engagent au respect de la nomenclature des actes et services qui leur est applicable et aux respects des tarifs conventionnels. »

En plus s'agit-il ici d'une question de justice sociale tellement chère à nos citoyens et citoyennes !

Dans l'espoir que cette fois-ci ma démarche en faveur de tous les assurés et dans l'intérêt bien compris des médecins corrects aura une suite favorable je vous prie, chère Madame la Ministre, d'agréer mes salutations distinguées.

Josy KONZ  
 Président d'honneur  
 FNCTTFEL-Landesverband



# Conduite automatisée : innovation technologique ou recul social ?

Depuis plusieurs mois, le gouvernement du Luxembourg multiplie les annonces autour de la conduite automatisée.



KOMMENTAR

David Arlé  
Vice-président Syndicat Chemins  
de fer FNCTTFEL/Landesverband

**L**e discours est bien rodé : innovation, modernisation, attractivité économique, mobilité du futur. À écouter les communiqués officiels, cette évolution serait non seulement inévitable, mais également bénéfique pour tous.

Sur le terrain, la réalité est beaucoup moins idyllique.

Car derrière les slogans et les promesses, ce sont avant tout des femmes et des hommes, des métiers, des responsabilités et une sécurité collective qui sont en jeu. Et sur ces aspects essentiels, les réponses restent floues, insuffisantes, voire absentes.

**Une technologie présentée comme mature... alors qu'elle ne l'est pas.**

Contrairement à ce que laisse entendre la communication ministérielle, la conduite automatisée n'est pas une technologie pleinement autonome. Elle fonctionne dans des cadres très spécifiques, dépend de capteurs, de logiciels, d'infrastructures numériques et de conditions idéales. Dès que la réalité s'invite - trafic dense, comportements imprévisibles, météo défavorable, travaux - la machine atteint ses limites.

**Dans ces moments-là, ce n'est pas l'algorithme qui assume. C'est l'humain.**

Le conducteur, devenu « superviseur », est censé reprendre le contrôle instantanément, souvent sans disposer d'une vision complète de la situation ni d'une maîtrise totale du système.

Faire croire que cette transition se ferait sans risque est irresponsable.

**Un métier vidé de son sens, mais chargé de responsabilités**

On nous parle d'évolution des métiers. En réalité, on assiste surtout à une dégradation du rôle du conducteur. Moins d'autonomie, moins de reconnaissance, mais toujours autant - voire plus - de responsabilités.

Être responsable sans être pleinement acteur est une situation dangereuse. Elle génère une charge mentale accrue, une vigilance artificielle permanente et une pression psychologique considérable. En cas d'incident, qui sera montré du doigt ? Le travailleur de pre-

mière ligne, comme trop souvent.

Ce modèle n'améliore ni la sécurité, ni la qualité du travail. Il fragilise les agents et met en péril la sécurité des usagers.

**Responsabilité juridique : un silence inquiétant**

Autre point largement évité dans les annonces officielles : la question de la responsabilité.

Que se passe-t-il en cas d'accident impliquant un véhicule automatisé ?

Qui répond devant la justice, devant l'employeur, devant les victimes ?

Aujourd'hui, aucune réponse claire n'est apportée. Et l'expérience nous montre que, lorsque les responsabilités sont floues, ce sont toujours les travailleurs qui trinquent en premier.

Nous refusons que la conduite automatisée devienne un moyen de transférer les risques juridiques et pénaux vers les salariés, pendant que les décisions sont prises ailleurs.

**Automatisation et emploi : ne soyons pas naïfs**

Derrière le vernis de l'innovation se cache une réalité économique évidente : l'automatisation est aussi un outil de réduction des coûts. Moins de personnel, plus de surveillance, plus de flexibilité imposée, moins de stabilité.

Parler de création d'emplois sans garanties concrètes relève davantage de la communication que de la réalité sociale. Sans cadre clair, la conduite automatisée risque de devenir un facteur de précarisation des métiers de la conduite, et non une opportunité.

**Notre position est claire**

Le syndicat n'est pas opposé au progrès technologique. Mais nous sommes fermement opposés à un progrès imposé, mal encadré et socialement déséquilibré.





## Nous exigeons :

- un cadre juridique clair avant tout déploiement à grande échelle,
- une définition précise des responsabilités,
- une formation sérieuse, reconnue et certifiante,
- des garanties solides pour l'emploi et les conditions de travail,
- une concertation réelle avec les représentants du personnel.

## Le progrès n'a de sens que s'il est humain

La mobilité de demain ne se construira pas contre les

travailleurs, ni sur leur dos.

Elle se construira avec eux, ou elle échouera.

La conduite automatisée ne doit pas devenir le symbole d'un progrès technologique déconnecté de la réalité du terrain. Elle doit être encadrée, maîtrisée et soumise à un principe simple : la sécurité et la dignité des travailleurs ne sont pas négociables.

Nous resterons vigilants. Nous resterons mobilisés.

Parce que défendre les métiers de la conduite, c'est défendre la sécurité de tous.

David Arlé  
Vice-président Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/  
Landesverband



# Neujahrsempfang bei den CFL

Am 14. Januar 2026 luden der Präsident des Verwaltungsrates der CFL, Jeannot Waringo, sowie der Generaldirektor der CFL, Marc Wengler, eine Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband des OGBL zum Neujahrsempfang ein.

**D**ie Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband setzte sich aus deren Präsidenten, Georges Melchers, dem Präsidenten der Zentraldelegation, Patrick Vansteenkiste sowie aus David Arlé, Gaby Birtz, Josy Bourgraff, Jacques Burton und Jérôme Trausch zusammen.

Anlässlich des Empfangs erfolgte ein Rückblick auf das Jahr 2025, wo die Kundgebung vom 11. Juni nochmals Thema war. Außerdem werden die Aussichten für das Jahr 2026 angesprochen, wo vorrangig die Umsetzung des Gesetzes vom 6. Juni 2025 über die Harmonisierung der unteren Laufbahnen der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst bei den CFL im Vordergrund stehen wird.

Als Gewerkschaft haben wir der Generaldirektion und insbesondere Frau Sophie Lacour, Direktorin der Aktivitäten im Personenverkehr, unseren Dank für die Ende 2025 erzielte Vereinbarung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Busbereich ausgesprochen, von der insbesondere die Reservisten profitieren werden. Unser Dank gilt aber auch den Verantwortlichen des Busbetriebs.

Das Jahr 2026 wird sowohl für uns als auch für die CFL viele Herausforderungen mit sich bringen, aber es wurde vereinbart, den Dialog und die Transparenz aufrechtzuerhalten.

Text: Josy Bourgraff  
Foto: Patrick Flammang,  
CFL-COM/SC2





## Z2 im Wandel der Zeit

1. Z2010 - Jahr 2018
2. Kurz nach der Auslieferung - Jahr 1990
3. Neues Design & neues Logo

## Das zweite Leben der Z2 in Rumänien

4. Die Z2 im neuen Look - Z101/ZR201
5. Einbau Klimaanlage
6. Einbau Verpflegungsautomaten



# Äddi Z2

## Abschied von einer Institution: Ein zweites Leben für die CFL-Reihe 2000

**N**ach über drei Jahrzehnten treuem Dienst verlassen die Z2-Triebwagen der luxemburgischen Bahn (CFL) ihre Heimatstrecken. Während die letzte Fahrt tiefe Nostalgie auslöste, wartet in Rumänien bereits ein zweites Kapitel auf die markanten Züge, die dort bereits ihre ersten Kilometer mit Fahrgästen zurücklegen.

Es war ein Moment, der das Ende einer Ära markierte. Mit der Zugnummer RB3540 rollten am Samstag, den 29. November 2025 ein letztes Mal die Triebwagen 2009 und 2022 über das luxemburgische Schienennetz.

Für Generationen von Pendlern war die Reihe 2000 weit mehr als nur ein technisches Gerät; sie war eine echte Institution, ein vertrauter Anblick auf dem Weg zur Arbeit oder Schule, der fest zum Gesicht der luxemburgischen Landschaft gehörte. Nach nun mehr als dreißig Jahren, verschwindet dieses Stück Heimat von den heimischen Gleisen.

Doch für 20 der Triebwagen ist das Gleis noch lange nicht zu Ende. Während sie ursprünglich für einen anderen Betreiber vorgesehen waren, hat nun das Unternehmen Regio Călători die Züge übernommen und bereits in den Dienst gestellt.

Die Verwandlung für den neuen Einsatzort ist umfassend:

- Die Züge erhielten eine neue rot-weiße Lackierung, die optisch an die VT628-Triebwagen erinnert. Für die Fahrgäste in Rumänien wurden Klimaanlage eingebaut und Verpflegungsautomaten installiert.
- Die Anzahl der zu öffnenden Fenster wurde reduziert, um den Betrieb der neuen Klimasysteme zu optimieren.
- Einbau des Sicherheitssystems PZB.

Die ersten Einheiten erreichten Rumänien zwischen April und Juni 2025. Nach erfolgreichen Testfahrten im Juni fand am 18. Dezember 2025 die offizielle Premiere statt: Unter der Zugnummer RE11034/11035 beförderte die alte „Luxemburgerin“ ihre ersten rumänischen Fahrgäste.

Wenn die Züge nun durch die rumänische Landschaft rollen, nehmen sie ein Stück luxemburgische Eisenbahngeschichte mit – doch sie tun dies in dem Wissen, dass sie noch lange nicht zum alten Eisen gehören.

Äddi Z2 und viel Erfolg in der neuen Heimat.

Eine Z2 darf allerdings bleiben, es handelt sich um die Z 2014. Diese wurde dem INPA „Institut national pour le patrimoine architectural“ übergeben und soll in Zukunft einen Platz im Eisenbahnmuseum finden.

Text: Jérôme Trausch



# Neue Haltestelle Käler Potto

Eine langjährige Forderung der Aktioun Öffentlechen Transport wurde Realität

**D**ie Fahrplanänderungen am Netz des interkommunalen Transportbetriebes des Kantons Esch TICE haben in den letzten Wochen für einige Aufregung gesorgt, da sie für einige Benutzer in deren Augen nicht zu Verbesserungen, sondern zu Verschlechterungen im Angebot geführt haben.

Besonders die Aufgabe der guten Bedienung des Centre Hospitalier Emile Mayrisch durch eine veränderte Streckenführung der Linie 7 gab und gibt Anlass zur Kritik von Personal und Besuchern.

Es gibt aber auch Positives zu vermelden, denn mit der Schaffung des Haltepunktes «Käler Potto» erfüllt sich eine lange Forderung der Aktioun Öffentlechen Transport (AÖT). Der Parkplatz am «Käler Potto» wird schon seit Langem von zahlreichen Spaziergängern

aufgesucht, welche die ehemaligen Tagebaugelände vom Lallingerberg besuchen oder zu Fuß nach Rümelingen oder Esch-Alzette, sei es über den Gaalgebierg oder durch den Ellergronn, wandern wollen, aufgesucht. Letzteren blieb aber bislang nur die Möglichkeit, aus dem Tal wieder zu Fuß zu ihrem Auto zurückzukehren.

## Neue Haltestelle «Käler Potto»

Mit der Haltestelle «Käler Potto» ergibt sich nun, neben der Haltestelle «Käl – Arbed's Haff», eine weitere Möglichkeit, die Schönheit der Natur um die ehemaligen Hochburgen der Eisenindustrie zu entdecken, ohne unbedingt auf das Auto angewiesen zu sein. Mit der TICE-Linie 5 ab «Esch-Stadhaus», wenige Gehminuten vom Escher Bahnhof entfernt, erreicht man diesen Ausgangspunkt zahlreicher Wandermöglichkeiten in kürzester Zeit. Der neue Halte-

punkt «Käler Potto» wird übrigens auch von der RGTR-Linie 650 Bettemburg – Esch-Alzette – Belval und der neu geschaffenen RGTR-Linie 651 Volmerange-les-Mines – Oberkorn bedient.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass es zur Zeit des «Minettstrams» in der Nähe der jetzigen Haltestelle bereits eine solche gab und sich hier die Straßenbahnlinien von Esch-Alzette nach Kayl und Düdelingen und nach Rümelingen trennten.

Die Aktioun Öffentlechen Transport begrüßt deshalb, dass mit der Schaffung dieses neuen Haltepunktes ein weiterer Schritt zum umweltfreundlichen Tourismus gegangen wurde.

Text & Foto: René Birgen  
Sekretär der Aktioun Öffentlechen Transport (AÖT)

Die neue Haltestelle mit Infotafel über die Wandermöglichkeiten ab der neuen Haltestelle «Käler Potto» (links)

Das Wartehäuschen am ehemaligen Strassenbahnhaltepunkt «Käler Potto» steht noch immer (rechts)





# Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 12 décembre 2025

**Section DC**  
délégation centrale

**En date du 12 décembre 2025, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa dernière réunion de l'année 2025.**

La direction des CFL fut représentée par Madame Constance Thill ainsi que par Messieurs Marc Wenigler, Yves Baden et Gilles Schroeder. Madame Françoise Nilles assura la fonction de secrétaire. Les MM. Nicolas Gavage, Jérôme Fritz et Aïmen Bouriga participaient à la réunion pour aborder le point 8 et M. Claude Marx fut présent pour présenter le point 2b. Ces deux points furent abordés en début de la réunion.

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

## Réponses aux questions

### 1) Sécurité et santé au travail.

La déléguée à la sécurité présente un bref aperçu des questions de sécurité et de santé au travail, y compris les accidents liés au travail et aux trajets. Elle souhaite également partager les résultats d'un sondage sur la violence au travail, dans le cadre de la campagne : « Break the silence ! Violence is not part of the job ! »

La déléguée à la sécurité a présenté les résultats du sondage sur la violence au travail, dans le cadre de la campagne : « Break the silence ! Violence is not part of the job ! ».

À l'origine, cette campagne a été lancée par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et s'adressait à toutes

les femmes travaillant dans le secteur des transports.

Les CFL ont élargi cette campagne de manière à ce que les hommes puissent également y participer.

Au total 203 personnes ont participé à cette enquête. Le fait que l'enquête ait été réalisée pendant les deux mois d'été pourrait expliquer le taux de participation relativement faible.

Les résultats ont déjà été analysés au sein du comité égalité hommes/femmes. Une discussion à ce sujet est aussi prévue au comité de pilotage sûreté.

### 2) Service TM

a) Les délégués du personnel souhaitent aborder l'éventualité d'appliquer le tableau de service actuellement utilisé par l'équipe Coradia à l'ensemble des équipes travaillant en mode tiercé et comprenant jusqu'à cinq nuits par période de référence, afin d'harmoniser les règles relatives aux transitions et au pointage de manière générale.

b) Les délégués du personnel désirent être informés sur l'évolution de l'effectif des visiteurs et prendre connaissance du roulement provisoire établi en vue du comblement de poste

c) Les délégués du personnel désirent lancer une discussion autour de l'attribution d'une prime :

- Pour les agents des différentes équipes encadrant des apprentis au CM.

- Pour les agents revêtant les futurs postes encadrant les stagiaires.

Cette demande de discussion est lancée à l'instar de la prime attribuée en guise de reconnaissance pour les responsabilités particulières endossées par les tuteurs des nouveaux CEM.

Ce point a été abordé lors de la réunion avec le Chef de Service TM le 26 juin 2025. Selon lui, il devrait être clarifié dans la DC et discuté également avec le campus. Au cours de l'échange, il a été précisé que ni le Chef de Service TM ni le Chef du CM ne s'opposeraient à l'attribution d'une telle prime.

### À propos du point a)

Le chef du centre de maintenance (CM) se montre tout à fait ouvert à cette idée. Le tableau de service de l'équipe Coradia constituerait un projet qui, en cas d'avis favorable, pourrait aussi être appliqué aux autres équipes de maintenance travaillant en mode tiercé dans le CM. Il est proposé que le plan de service Coradia soit transmis au président de la délégation centrale pour avis.

### À propos du point b)

Le chef du centre opérationnel (CO) a présenté l'évolution de l'effectif des visiteurs. L'effectif prévu sur place est de 12 personnes et une réduction de celui-ci n'est pas envisagée.

Départ entre 05/25 et 12/25 : 6 agents + 1 agent avec restriction  
Recrutement entre 08/25 et 12/25 : 5 agents



## Section DC

délégation centrale

### Délégués titulaires



Patrick Vansteenkiste  
Président



Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Dionisio Battista

#### Évolution de l'effectif :

- ▶ Janvier 2026 : 7 agents présents et qualifiés – 4 agents en formation
- ▶ Mars 2026 : 9 agents présents et qualifiés – 2 agents en formation
- ▶ Mai 2026 : 11 agents présents et qualifiés → retour au roulement initial
- ▶ Octobre 2026 : Retour de l'agent actuellement en congé parental → 12 agents présents et qualifiés

Jusqu'au comblement de l'effectif, le roulement provisoire de 8 semaines est appliqué. À partir de mai 2026, l'ancien roulement pourrait être réintroduit. Le chef du CO se montre toutefois ouvert à discuter d'éventuelles modifications de ce roulement si les collaborateurs en expriment le souhait. Ces discussions pourraient avoir lieu en février 2026.

Il convient de noter que 6 collaborateurs sont nécessaires pour accomplir le travail classique du Les autres collaborateurs sont nécessaires pour effectuer des tâches supplémentaires (par exemple, changement des cassettes de stockage, etc.).

#### À propos du point c)

Monsieur le directeur RH indique que la prime accordée en reconnaissance des tâches particulières accomplies par les tuteurs CEM et PAT est limitée à ces deux métiers, car ces personnes exercent des fonctions qui nécessitent une licence. Étant donné qu'aucune licence n'est requise pour les collaboratrices et collaborateurs pour lesquels la prime est demandée, rien ne justifie d'accorder une prime aux personnes qui encadrent des apprenties et apprentis au sein du CM ou à ceux qui encadreront des stagiaires à l'avenir.

- 3) Attribution de la prime de conduite pour les conducteurs de locotracteurs

Les délégués du personnel souhaitent confirmer l'octroi des 10 points indiciaires liés à la conduite d'engins pour les conducteurs de

locomotrices issus de la filière courte, carrière I, à l'instar des agents CDM du Service TM, conformément à ce qui a été convenu lors de la réunion du 13 mars 2025.

La prime de conduite sera attribuée rétroactivement au 1er avril 2025 aux conducteurs de locomotrices issus de la filière courte, carrière I. Les conducteurs de locomotrice de la carrière A ne peuvent pas prétendre à cette prime.

- 4) Règlement des malades, certificat d'incapacité de travail

Les délégués du personnel demandent à être informés sur l'introduction du certificat d'incapacité de travail digital.

En 2026, la CNS – d'Gesondheidskeess – va introduire le certificat d'incapacité de travail digital. En tant qu'assuré-e-s, les agent-e-s CFL recevront les certificats via MyGuichet.lu une fois que leur médecin est passé à la version digitale. Dès lors, il sera possible de consulter, télécharger et imprimer son certificat médical sur MyGuichet.lu. Il n'existe toutefois aucun lien direct entre le système et l'employeur pour la transmission du certificat. En attendant que les CFL se penchent sur une solution technique à ce problème, le certificat médical doit continuer à être transmis par l'agent-e comme par le passé. Les obligations légales définies dans le Code du travail restent inchangées.

Les certificats médicaux numériques seront munis d'un code QR qui certifiera leur authenticité et ils pourront donc être transmis par courriel électronique. Au préalable, le service RH doit toutefois mettre en place un processus permettant d'informer les services RH locaux des congés maladie, ces derniers ayant besoin de ces informations pour la planification des services.

Reste à dire que la procédure via MyGuichet.lu ne s'appliquera qu'aux certificats médicaux délivrés par des médecins exerçant au Luxembourg.

- 5) Ordre Général N° 10

Les délégués du personnel solli-

citent une présentation des principes du nouvel Ordre Général N° 10 afin de pouvoir formuler une première position sur la refonte proposée.

Les principaux objectifs de la refonte de l'OG N° 10 sont les suivants :

- Améliorer la perception
- Améliorer la Culture Juste
- Simplifier les processus
- Améliorer les délais

Dans ce contexte, il est prévu de rédiger une nouvelle version de l'OG N° 10 en tenant compte des aspects suivants :

- Améliorer la perception en :
  - ▶ Formant et sensibilisant nos encadrants
  - ▶ Adaptant le vocabulaire
- Améliorer la culture juste en :
  - ▶ Appréciant l'impact réel et potentiel
  - ▶ Responsabilisant nos collaborateurs quant à leur comportement
  - ▶ Réduisant des graduations d'appréciation et ainsi assurer une meilleure homogénéité
  - ▶ Donnant les moyens à la Direction RH & Organisation d'intervenir et de jouer un rôle actif
  - ▶ Adaptant les conséquences pour le « Dernier avertissement » et de donner un moyen de recours au « Rappel à l'ordre »
- Simplification du processus et améliorer les délais en :
  - ▶ Supprimant un niveau d'entretien
  - ▶ Supprimant la graduation en €
  - ▶ Amélioration des délais en :



- ▶ Simplifiant le processus
- ▶ Adaptant les modalités des intervenants des représentants du personnel
- ▶ Mesurant les étapes des procédures et de prendre les actions adéquates

À ce stade du projet, les délégué(e)s ont émis un avis favorable quant à l'intégration des points susmentionnés dans le nouvel OG N° 10.

Les points qui restent encore à clarifier pour les syndicats sont les suivants :

- Quel est le rôle du témoin dans le nouveau processus
- Limitation dans le temps pour la mesure disciplinaire « rétrogradation à un grade inférieur »

#### 6) Nouvelle DG

Face aux nombreuses rumeurs circulant sur l'occupation future de la New DG, les délégués du personnel demandent un état des lieux concernant :

- le calendrier des travaux,
- le planning du déménagement,
- les services qui doivent s'installer dans la New DG,
- les services qui resteront délocalisés ou qui seront déplacés hors de la New DG.

Une présentation du projet a été faite lors de la réunion des Services Centraux le 28 novembre 2025.

#### 7) Règlement concernant les subventions d'intérêt au logement.

Les délégués souhaitent approuver cette nouvelle version du règlement, établie à la suite de la refonte du règlement grand-ducal relatif aux subventions d'intérêt au logement dans la fonction publique.

Suite à la refonte du règlement grand-ducal relatif aux subventions d'intérêt au logement dans la fonction publique, le règlement concernant les subventions d'inté-

rêt au personnel des CFL ayant contracté un prêt dans l'intérêt du logement vient d'être modifié pour être conforme au règlement grand-ducal.

Principales adaptations :

- Pour le calcul de la subvention, le ou les prêts sont pris en considération jusqu'à concurrence de 400.000 € par logement (contre 150.000 € auparavant).
- La subvention est accordée selon le plan d'amortissement pendant la durée du prêt ou des prêts contractés pour le même logement sans pouvoir excéder au total une période de 25 ans (contre 15 ans auparavant).

#### 8) Nouveau processus regardant l'Ordre Général N°29 PSSI.

Les représentants du personnel sollicitent une présentation du projet portant sur les procédures d'investigation et les mesures de sécurité informatique prévues dans le cadre de la PSSI.

Une présentation du projet portant sur les procédures d'investigation et les mesures de sécurité informatique prévues dans le cadre de la PSSI a été faite par MM. Jérôme Fritz, Chef de Division Sécurité (IN/CISO - Chief Information Security Officer) et Aïmen Bouriga, (Assistant DPO - Data Protection Officer).

Le Chef de Division Sécurité a présenté les différents types de menaces pour le Système d'Information (SI) dont notamment les cybermenaces (Rançongiciels (ransomware) ; Phishing et ingénierie sociale ; Intrusions et exfiltrations de données ; Sabotage et Espionnage) et les menaces internes (Erreurs humaines – mauvaise manipulation, envoi de données à la mauvaise personne ; Mauvaise configuration des systèmes ; Vol de données, sabotage, espionnage ; Abus d'accès ou contournement des contrôles). Il a expliqué que dans le top 5 des secteurs ciblés dans l'UE figure en deuxième position le secteur des transports.

Parmi les futures menaces, on peut citer :

- Convergence des menaces : flou entre hacktivisme, cybercriminalité et espionnage étatique
- Industrialisation : automatisation des attaques via IA, exploitation massive des vulnérabilités
- Ciblage des dépendances numériques : attaques sur les fournisseurs, extensions de navigateur, packages npm
- Hybridation des campagnes : combinaisons de DDoS, ransomware, désinformation
- Écosystème cybercriminel résilient : malgré les arrestations et démantèlements, de nouveaux groupes émergent rapidement

L'assistant DPO pour sa part a fait la présentation des procédures « Gestion des Accès aux Espaces de Stockage Individuels » et « Conduite des Investigations Internes ».

La procédure « Gestion des Accès aux Espaces de Stockage Individuels », laquelle complète la PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) du groupe CFL, a pour objet de décrire les règles et modalités applicables pour accéder à un espace de stockage individuel tel que la messagerie électronique, le disque réseau individuel, le OneDrive ou tout accès individuel à une application (cloud ou non) d'un utilisateur absent temporairement et de manière imprévue ou en cas de départ définitif (licenciement, démission, décès, etc.).

La procédure ne s'applique pas aux absences prévues pour lesquelles la continuité de l'activité doit être organisée.

Seuls les Directeurs ou les Chefs de Service sont en droit de faire une demande d'accès à un espace de stockage individuel pour un utilisateur. Chaque demande d'accès est validée par la Division Sécurité Informatique (IN/CISO) et le Délégué à la Protection des Données (DPO).

## Section DC

délégation centrale

### Délégués suppléants



Manuel Thiry



Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques de Paiva



David Arlé

## Section DC

délégation centrale

L'objet du document « Conduite des Investigations Internes » est de définir la procédure applicable aux investigations initiées en cas de non-respect ou de suspicion de non-respect de la charte informatique de l'Entreprise (ci-après « la Charte ») et de la Politique de Sécurité du Système d'Information (ci-après « la PSSI »).

On entend par Investigation le processus ayant pour but d'établir un rapport détaillé, à la suite de la détection d'une anomalie en lien avec la Charte et la PSSI, permettant ainsi d'en identifier la cause et l'auteur.

Le DPO est informé de l'Investigation par le CISO. Le CISO se concerte avec le DPO lorsqu'il suspecte un risque pour la protection des données personnelles afin de déterminer les modalités de conduite d'Investigation une fois que la personne a été identifiée.

Le Secrétaire Général est informé au besoin, afin notamment d'émettre un avis sur la qualification juridique des faits. Dans le cas où les faits sont pénalement qualifiés, le Secrétaire Général décide des démarches juridiques à réaliser (dénonciation, plainte aux autorités...).

Tant la procédure « Gestion des Accès aux Espaces de Stockage Individuels » que la procédure « Conduite des Investigations Internes » ont été entérinées par les délégué(e)s.

- 9) Tableau de service du Centre de Vente de la gare de Luxembourg.

Les délégués du Personnel souhaite valider le nouveau tableau de service mentionné ci-dessus et valable à partir du 1er mars 2026.

Ceci conformément à la demande du Service AV fait le 13 octobre 2025.

Le nouveau tableau de service a été approuvé.

- 10) Méthode de résolution de conflit.

Les délégués sont de plus en plus confrontés à des situations conflictuelles et souhaitent savoir s'il serait possible de mettre en place des outils ou fiches pratiques afin de les aider à accompagner les agents et à désamorcer rapidement les conflits potentiels. Par exemple : accompagner et conseiller un agent en situation de souffrance, ou encore soutenir une victime de harcèlement moral.

Étant donné que la question n'était pas très claire, il a été décidé de charger le « groupe de contact » d'examiner le sujet en toute sérénité et d'élaborer une proposition qui pourrait être discutée lors d'une prochaine réunion du « Comité de suivi Réglementation RH ».

- 11) Divers

- a) Tableau de service – personnel roulant MI

Afin de se conformer à la loi du 5 février 2021 relative à l'interopérabilité ferroviaire, à la sécurité ferroviaire et à la certification des conducteurs de train, il est impératif d'adapter le régime de planification actuellement appliqué aux conducteurs du MI, jusqu'à présent gérés comme du personnel sédentaire.

Dans ce contexte, la Cellule MI/UI a rédigé une note de service dénommée « Tableau de service organisé par cycle d'alternance pour le personnel roulant MI » laquelle a pour

objet de garantir la conformité réglementaire et d'harmoniser la gestion des temps de travail et de repos conformément aux obligations légales.

La note de service entrera en vigueur le 1er janvier 2026 et s'applique au personnel du MI titulaire :

- d'une licence de conducteur,
- ainsi que d'une attestation complémentaire harmonisée, délivrée par la cellule MI/UI conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Concernant le tableau de service avec cycle d'alternance, celui-ci comprendra cinq tours distincts, répartis sur deux périodes de référence.

Début de service :

- Matin : entre 6h00 et 8h00
- Nuit : 22h00

Pour les conducteurs travaillant dans la division MI-E-C-MC, une réglementation suivra ultérieurement.

Le nouveau tableau de service a été approuvé.

- b) Mise en vigueur IG N° 15 - Astreinte imposée à certaines catégories d'agents

Selon les informations fournies par D/RH, l'IG N° 15 pourrait être mise en œuvre le 1er avril 2026. À partir de cette date, les équipes concernées du service MI et le service informatique seraient prêts.

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



# Rapport de la réunion auprès du Chef de Service AV en date du 10 décembre 2025

## Section AV

Service Activités  
Voyageurs Trains

### 1. Informations du chef de service

Les statistiques relatives aux accidents survenus durant les derniers mois nous ont été présentées. Celles-ci montrent que les chutes et les trébuchements restent particulièrement élevés.

Ces statistiques sont également accessibles à l'ensemble des agents ; elles sont diffusées sur les écrans situés dans la salle de pause de la Feschhaal.

Concernant les statistiques relatives aux maladies, la situation peut être considérée comme stable pour la période concernée.

Le nombre de congés bleus accordés a connu une augmentation significative, avec presque un doublement des demandes validées. Dans la même période, le nombre de formations a doublé par rapport à l'année dernière, ce qui met en évidence l'impact positif des embauches réalisées ces derniers mois.

#### Quatre nouvelles demandes de postes ont été formulées :

- Adjoint au chef de division
- Gestionnaire senior d'exploitation des applications IN
- Chef de projet (Project Manager)
- Assistant support – secrétariat PAT

Au total, 53 embauches ont été faites, comprenant 50 agents PAT et trois agents hors cadre.

À la fin du mois de novembre, l'effectif total s'élève à 322 agent(e)s,

correspondant à 305,93 ETP.

#### La répartition est la suivante :

- 268 agent(e)s à temps plein
- 54 agent(e)s à temps partiel

Depuis la dernière réunion avec le chef de service du 1<sup>er</sup> octobre, aucune démission n'a été enregistrée. Deux candidats ont toutefois été licenciés à la suite d'un échec aux examens : un agent affecté au guichet et un agent PAT.

Le pool de patrons de stage se compose actuellement de 62 personnes.

En 2025, on a recensé 17 inaptitudes définitives et cinq inaptitudes provisoires, dont cinq nouvelles inaptitudes enregistrées durant l'année.

### 2. Réponses aux questions

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.

Une session d'examen de promotion sera organisée au mois d'avril 2026. Les examens seront adaptés en fonction des postes ouverts. En effet, un assistant administratif

n'est pas censé maîtriser l'ensemble des aspects techniques propres à un coach, un formateur ou un agent du bureau roulements. Ainsi, chaque examen tiendra compte des compétences réellement requises pour la fonction concernée.

À ce stade, il n'est pas encore connu si une session sera organisée pour le mois d'octobre 2026.

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

De nombreuses cartes plus anciennes sont effectivement devenues illisibles et certaines photos ne correspondent plus à l'apparence actuelle des agents.

Le renouvellement des cartes d'assermentation doit faire l'objet d'une demande officielle du service auprès du ministère compétent. Le service se renseignera donc auprès du ministère sur la procédure à suivre et établira une liste des agents souhaitant renouveler leur carte.

Des informations complémentaires seront communiquées ultérieurement.

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

### Délégués titulaires



Dionisio Battista



Jérôme Trausch

OGB•L

FNCTTFEL  
Landesverband

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.

Une journée PAT « volet commercial » sera de nouveau organisée en 2026. En raison du sous-effectif ainsi que des formations en retard qui devaient encore être assurées, il n'avait pas été possible de proposer ces sessions ces dernières années. La situation s'étant améliorée et les effectifs étant désormais suffisants. La planification d'une nouvelle session pour 2026 est désormais prévue.

4. Les délégués souhaitent attirer l'attention sur 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 ?

À la suite des questions et demandes répétées des délégués concernant l'état des salles d'attente, formulées plusieurs mois auparavant, le projet a enfin démarré. La fin des travaux de la salle

d'attente est prévue pour la fin de l'année. La gare de Bettembourg a été réévaluée dans son ensemble et plusieurs pistes d'aménagement ont été identifiées ; des propositions sont actuellement à l'étude au sein du groupe Quali Gare. La rénovation complète de la gare est, quant à elle, prévue pour 2034.

Plusieurs idées sont actuellement à l'examen concernant le réaménagement des salles de Bettembourg, et les délégués y sont tout à fait favorables. Nous attendons désormais une proposition concrète ou un plan pouvant être mis en œuvre dans un délai raisonnable. Les responsables concernés sont pleinement mobilisés sur cette problématique et ont pour objectif d'améliorer le bien-être ainsi que les conditions de travail des agents. Ces aménagements permettraient également d'optimiser les flux de voyageurs, qui restent difficiles à gérer dans la configuration actuelle.

Dès que des informations plus précises seront disponibles, elles seront communiquées.

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.

Le sujet a été transmis aux services concernés. Il s'avère qu'une erreur humaine s'est produite lors de la configuration des autorisations de badge et des catégories de personnel, ce qui a rendu la salle inaccessible. Ce problème a désor-

mais été corrigé.

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.

À la suite de plusieurs interventions des délégués, le sujet sera analysé. La problématique n'avait pas été identifiée jusqu'à présent. Une amélioration est à l'étude afin de permettre la planification d'un deuxième délégué lors des sessions d'examen, ce qui ne devrait pas poser de difficulté.

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.

Des visuels ont déjà été préparés par notre service et le sujet a été abordé dans différents groupes de travail. Une campagne, incluant éventuellement la réalisation de vidéos, n'est toutefois pas prévue à ce stade. Certaines propositions ont néanmoins été formulées par les délégués.

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



OGB•L

FNCTTFEL  
Landesverband

EISENBAHNEN

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.

Concernant les équipes Brinks, celles-ci reçoivent leurs tournées directement du SQS, qui les transmet ensuite aux responsables Brinks chargés de leur répartition. Aucune information nominative n'est actuellement communiquée aux agents PAT. Le système, dans son état actuel, ne permet donc pas encore un échange mutuel d'informations. Toutefois, une adaptation est prévue afin d'améliorer la communication et la collaboration entre les équipes. À l'avenir, il est notamment prévu que les agents PAT puissent voir le numéro de téléphone de l'équipe de sûreté présente à bord du train.

**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.

L'intégration systématique des noms et numéros des conducteurs de la DB et de la SNCB n'est pas prévue dans le RAILtab. Une telle gestion serait impossible, notamment en raison du nombre élevé de conducteurs français habilités à circuler sur le réseau luxembourgeois, qui s'élève à environ 400. Seul un numéro de téléphone est indiqué pour les conducteurs lors-

qu'une relève ou une autre intervention est nécessaire, mais ces informations ne figurent pas sur chaque feuille.

**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.

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.

Il est souligné que cette situation est particulièrement problématique, dans la mesure où des agents se voient empêchés d'accéder à leur poste de travail en raison d'un défaut d'autorisation de badge. Ce point doit faire l'objet d'une attention particulière à l'avenir.

Une nouvelle porte a effectivement été installée sans que les accès de certaines catégories de personnel concernées aient été activés au préalable. Notre secrétariat a déjà adressé plusieurs courriels afin de déterminer l'origine du dysfonctionnement et de recueillir les informations nécessaires à la régularisation de la situation. Dès que des précisions complémentaires seront disponibles, elles seront communiquées.

**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.

Les délégués constatent que, dans

le cadre du changement d'horaire, les agents bénéficient de nouveau régulièrement de pauses à Arlon. Par le passé, les agents avaient accès à une salle située en gare d'Arlon. À la suite des modifications de roulement intervenues ces dernières années, une seule tournée par jour en semaine prévoyait une pause. Bien que la salle soit restée accessible aux agents PAT, l'ancien avis n'était plus disponible sur le RAILtab, de sorte que les agents n'en avaient pas connaissance.

Un avis a été diffusé le 9 décembre 2025 afin de rappeler que la salle de repos est toujours disponible. Cet avis, accompagné d'une photo, précise son emplacement ainsi que l'ensemble des informations nécessaires pour les agents.

**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 ?

Pour la navette entre Rumelange et Noertzange, la mise en place du nouvel horaire nécessitera trois agents supplémentaires par jour. Quant au nouveau trajet Luxembourg-Libramont, des agents supplémentaires avaient initialement été planifiés. Toutefois, après une analyse concrète de la situation, il a été constaté que les agents PAT effectuent uniquement le trajet Luxembourg-Arlon ; par conséquent, aucun agent supplémentaire n'est requis.

Concernant les besoins pour les week-ends à Troisvierges, les informations n'étaient pas disponibles au moment de la réunion.

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

## Section AV

Service Activités  
Voyageurs Trains

## Délégués suppléants



Nick Weyland



Eldin Durakovic

## Section BU

Service Activités  
Voyageurs BusRapport de la réunion avec le Chef de Service  
en date du 11 décembre 2025

Au début de la réunion, le compte rendu de la séance du 24 septembre 2025 a été approuvé par les délégués.

Le Chef de la Division Qualité, Sécurité, Administration (QSA) a ensuite présenté le rapport qualité/sécurité du mois d'octobre. Les chiffres restent stables.

Le Chef de Service a présenté les KPI du contrat entre l'État et la SNCFL concernant le service de transports de voyageurs par autobus, qui se maintiennent également à un niveau stable et très satisfaisant.

Les résultats de la « Mataarbech-terëmfro 2025 » seront présentés, après analyse, lors de la réunion du mois de mars 2026.

Le Chef de Service nous a également informés des derniers détails concernant le chantier du nouveau site du Service BU. Une information importante est que, durant les travaux, les bus seront garés sur la Rocade, où 36 emplacements spécifiques seront aménagés.

L'électrification du poste isolé d'Echternach sera réalisée courant 2026.

## Réponse aux questions

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 ?

L'évaluation des journées improductives s'élève à 8670 jours.

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.

Une note claire et explicite sera publiée courant de la semaine prochaine, et toutes les personnes concernées seront informées de la procédure.

3. Introduction du nouveau tableau de service

Les délégués demandent si le nouveau tableau de service sera également introduit au CEB à partir du 1<sup>er</sup> 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 ?

Il n'est pas prévu d'instaurer un tableau de service, malgré notre relance et notre rappel des dispositions prévues par le statut. La direction a fait le choix de maintenir l'organisation telle qu'elle fonctionne actuellement.

Il en va de même pour le site d'Echternach.

De plus, nous avons été informés que la mise en place d'un poste occupé à plein temps à Echternach a été repoussée à une date ultérieure inconnue, en raison d'un manque d'effectifs.

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 ?

Cette demande a été réglée lors du workshop.

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 ?

L'enquête met en évidence que la problématique principale concerne la propreté ainsi que l'accessibilité des installations sanitaires. Il ressort également que certains chauffeurs signalent un manque de temps pour pouvoir y accéder de manière adéquate.

Dans un avenir proche, une application sera mise à disposition des agents, recensant l'ensemble des toilettes accessibles, y compris celles situées le long des différents trajets. Il a par ailleurs été acté que les agents pourront, en cas d'urgence, se rendre aux installations sanitaires durant leurs courses.

Les délégués resteront attentifs au déploiement et à l'efficacité de cette démarche.

## Délégués titulaires



David Arlé

André Marques de  
Paiva



## Section BU

Service Activités  
Voyageurs Bus

- 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.

Le Chef de la Division Mouvement nous a assuré que cette situation ne se reproduira plus et que le CEB en sera informé.

#### 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,
- un temps dédié et planifié pour les effectuer.

La Division Mouvement estime et détermine quelles formations sont obligatoires. Il appartiendra ensuite au coach d'en informer l'agent et, le cas échéant, de veiller à ce que celui-ci puisse effectuer sa formation dans un lieu adéquat et avec le temps nécessaire.

- 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.

Une adaptation détaillée n'est pas possible pour le moment, faute de ressources. Toutefois, le Chef de la Division Mouvement nous a assuré qu'un effort sera fait afin d'améliorer au mieux les avis.

- 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.

Un avis clair sera rédigé, reprenant l'ensemble des tâches, par le responsable de l'encadrement et de la réglementation.

- 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.

L'agent qui a besoin d'un « refresh » sur certaines lignes est invité à contacter son coach afin d'en examiner la possibilité.

#### 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.

À l'heure actuelle, il n'est pas prévu — pour des raisons budgétaires — d'offrir aux agents la possibilité de profiter de ces plages supplémentaires. La priorité est, pour le moment, donnée aux agents qui n'ont pas encore suivi ce cours.

Il a été retenu que, si un agent souhaite absolument refaire le cours, il devra en discuter avec le Chef de la

Division Mouvement. Les agents ayant été agressés par un client ont également la possibilité de suivre une session supplémentaire.

- 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.

L'écran est opérationnel et un avis sera publié.

#### 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.

Le Chef de la Division Mouvement a donné son accord de principe. Il a été convenu que les syndicats pourront transmettre leurs souhaits, leurs idées ainsi que leurs propositions. Un document sera ensuite rédigé à ce sujet dans le futur.

#### Divers :

Les délégués souhaitent obtenir des informations sur l'avancement des demandes et questions posées en 2025, 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 ?

#### Délégués suppléants



Gast Schoumacker



Steve Kerschen

## Section BU

### Service Activités Voyageurs Bus

Courant 2026, de nouvelles tablettes seront mises à disposition des chauffeurs, et l'application Teams sera opérationnelle.

#### 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 ?

Une enquête auprès des clients sera réalisée en janvier. Sur cette base, d'éventuelles adaptations d'horaires ou autres ajustements pourront être envisagés. La fréquentation actuelle est en moyenne de cinq clients par jour.

Par ailleurs, une analyse sera effectuée afin de déterminer quel agent pourra assurer l'exploitation de la navette.

#### 22/25 – Analyse promise par la Division Mouvement (EinWeg)

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

Aucun changement n'est prévu.

#### 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 ?

Ce point a été clarifié lors du workshop.

#### 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 ?

Ceci sera réalisé en mars 2026.

#### 55/25 – Devis demandé (visibilité « arrêt demandé Citaro »)

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

Les pièces ont été commandées et les bus seront équipés au fur et à mesure.

#### 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 ?

Un avis sera publié prochainement. Les services concernés ont été informés et une vérification des plans de nettoyage sera effectuée.

#### 60/25 – Liste en attente (station service)

Les délégués attendent toujours la liste demandée.

Une liste détaillée sera publiée.

Remarque relative à l'attitude d'un supérieur hiérarchique pendant la réunion

Le rôle d'un délégué du personnel est de représenter et de défendre les droits et les intérêts des salariés auprès de l'employeur, en servant d'intermédiaire pour porter leurs réclamations, participer aux discussions et contribuer aux différents thèmes liés au fonctionnement de l'entreprise.

Notre rôle a toujours été et restera de travailler de manière constructive avec la direction.

Dans ce contexte, il est tout à fait normal et légitime que le point de vue d'un délégué soit parfois critiqué par l'employeur. Cependant, les interventions des délégués du syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL ont toujours été menées dans un esprit constructif et orienté vers l'avenir, et ceci dans l'objectif de contribuer au développement du Service BU et non d'entraver son évolution. Il

est également évident que, sur le terrain, la mise en œuvre de certaines idées peut s'avérer complexe, et la séance d'aujourd'hui a été un moment où nous avons exprimé nos préoccupations à cet égard — rien de plus.

Toutes nos critiques, idées et suggestions sont strictement professionnelles. Nous n'avons jamais cherché à attaquer qui que ce soit personnellement.

Lors de la réunion de ce jour, une discussion animée a eu lieu entre les délégués de notre syndicat et le Chef de la Division Administration. La discussion a été vivante, marquée par des points de vue divergents. Néanmoins, nos délégués ont conservé une attitude professionnelle sans s'écarter du cadre professionnel.

Hélas, au cours de la discussion, le message nous a été transmis qu'au final, nous n'étions que de « simples » délégués dont les interventions seraient de moindre importance. À cet égard, nous souhaitons rappeler aux responsables du service BU que sommes là pour faire progresser les choses, apporter notre contribution et contribuer à l'amélioration du fonctionnement de notre service. Par ailleurs, à aucun moment, nous n'avons remis en question le rôle ou les responsabilités d'un Chef de division, et nous n'avons jamais cherché à le faire.

Au vu de ce qui s'est passé lors de la réunion, nous souhaitons souligner que nous ne voulons pas qu'on nous considère comme de « simples » délégués dont la seule tâche serait d'assister aux réunions et d'approuver tout ce qui est proposé. Nous voulons un échange constructif, orienté vers l'avenir, qui serve au bien-être de tout le personnel.

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



# Rapport de la réunion auprès du Chef de Service EI du 10 décembre 2025

## Section EI

Service Exploitation  
Infrastructure

### 1. Chef de Surveillance Gare Ettelbruck

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) 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.

#### Réponse

Selon le plan pluriannuel, un poste CHS/RAC BUS binaire est prévu pour l'année 2028.

### 2. Mataarbechterëmfro 2025 - Résultats de l'enquête

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?

#### Réponse

Un plan d'action sera établi par le service EI pour mi-2026.

### 3. ARAMIS

Aramis est le programme clef pour la gestion du trafic ferroviaire. En cas de défaillance Aramis, quels sont les backups prévus pour les postes directeurs, la supervision trafic.

#### Réponse

ARAMIS est alimenté par deux sources. En cas de dé-

faillance IS 228, ZVZ automatiquement sur les PC des postes.

### 4. Nouveau chef de service EI

En date du 2 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.

#### Réponse

Malheureusement, le nouveau chef du service EI était absent lors de cette réunion. De nombreux points ne pourront être traités qu'à la prochaine réunion, prévue en mars 2026.

### 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 EI seront réformés et ne porteront plus sur des questions sur le règlement, mais dans la réalisation d'une thèse sur un sujet.

#### Réponse

Ceci sera analysé par le service RH afin d'harmoniser les pratiques avec les autres services.

### 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 préférierions 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.

#### Réponse

La situation des séances de renfort/DISPO sera réévaluée en 2026, également avec l'intermédiaire de M. Marc HOFFMANN.

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

## Délégués titulaires



Jos Glesener



Jacques Burton

## Délégués suppléants



Richard Dostert



Luis Tavares

# Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI du 10 décembre 2025

## Section MI

Service Maintenance  
Infrastructure

### Participants Direction MI :

M. Pascal Poncin,  
Chef du Service MI  
M. Antoine Schiltz,  
Adjoint au Chef de Service  
M. Jules Abate,  
Adjoint au Chef de la Cellule RHT  
et M. Tiago Da Silva Ribeiro

### Représentation du syndical Chemins de Fer FNCTTFEL/Landes- verband de l'OGBL :

M. Manuel Thiry  
M. Christian Federspil  
M. Celso Da Silva Alves

### Remarques préliminaires

Les représentants du personnel ont souligné que les procès-verbaux précédents ne reprenaient pas suffisamment le contenu de leurs interventions.

Il a été convenu que les futurs procès-verbaux seront rédigés de manière plus détaillée.

Le procès-verbal de la réunion du 8 octobre 2025 est approuvé à l'unanimité.

### Échange d'informations

- Le Chef de Service informe que le nouveau Livre de sécurité 2 entrera en vigueur le 2 avril 2026.
- Les états des lieux sont finalisés à 60 % à la fin de l'année 2025. La finalisation complète est prévue pour fin mai 2026.
- Une présentation relative aux accidents de travail et de trajet a été présentée lors du bilan de sécurité 2025 par le service GI/TD. Elle peut être obtenue auprès des délégués.

### Réponses aux questions

- Mataarbechteremfro 2025 – Service MI

Les représentants du personnel demandent une analyse complète des résultats de la Mataarbechteremfro 2025 pour le Service MI.

Une présentation a été réalisée par le Chef de Service. Elle est disponible auprès des délégués.

- Équipements de protection individuelle (EPI)

Les représentants du personnel demandent si chaque collaborateur pourra disposer de son propre EPI pour les travaux en hauteur.

Le Chef de Service précise que la réglementation n'impose pas nécessairement un EPI personnel.

Il est rappelé que tout agent constatant un problème d'adéquation ou de sécurité du matériel doit en informer le service ou les délégués afin qu'une solution adaptée puisse être mise en place.

- Dossier « Klammen am MI »

Les représentants du personnel demandent l'accès au dossier « Klammen am MI », commandé auprès d'un organisme externe au printemps 2025.

Un rapport existe. Celui-ci ne sera pas transmis à la délégation. Les points d'amélioration identifiés seront traités dans les meilleurs délais.

Il est rappelé aux agents de respecter strictement les consignes issues des formations EPI-x.

- Procédure d'appel – Astreinte neige

Les représentants du personnel regrettent l'absence d'évolution de la procédure d'appel pour l'astreinte neige.

Une demande a été adressée aux Ponts et Chaussées. Une nouvelle procédure est en cours d'élaboration et devrait entrer en vigueur au plus tard avec la nouvelle IG15.

- Astreinte – districts T et V

Les représentants du personnel demandent

l'inscription d'une deuxième personne sur la liste d'astreinte pour les districts T et V.

Un groupe de travail associant la Direction et les délégations sera mis en place fin janvier afin de travailler sur le dossier IG15.

- Modifications réglementaires (RGI, RGE, OG, IG, etc.)

Les représentants du personnel demandent un résumé clair des modifications apportées aux différents règlements.

Une gestion par compétences sera mise en place. Des profils d'agents à informer seront définis et, à l'avenir, un résumé accompagnera la publication de nouveaux documents.

- Recyclage annuel du Livre de sécurité 2

Les représentants du personnel demandent l'organisation d'un recyclage annuel assuré par un formateur qualifié.

Des formations seront organisées à Wb et Eb en groupes d'environ 40 personnes, ainsi qu'à Luxembourg pour environ 200 personnes.

Le plan de prévention locale, actuellement en phase de test dans certaines équipes, constitue un élément central de cette démarche.

- Instruction Générale IG15

Les représentants du personnel demandent à quelle date le dossier complet de l'IG15 sera disponible et quand son entrée en vigueur est prévue.

Les documents signés ne sont pas encore disponibles, la date de mise en vigueur n'étant pas encore fixée.

Une entrée en vigueur est envisagée pour fin mai 2026, sous ré-

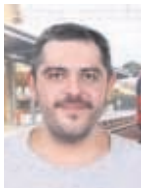
## Délégués titulaires



Christian Federspil



Manuel Thiry



Rui de Souza  
Azevedo

## Délégués suppléants



Steven di Bernardo



Steve Decker



Celso da Silva  
Alves



serve des adaptations nécessaires du système Fiori par le service IN. (Lors de la réunion de la Délégation Centrale, le Directeur RH a donné l'autorisation aux délégués de distribuer le document actuel.)

- 9.** Casques de protection – district caténaire

Le district caténaire demande la mise à disposition d'un casque adapté aux travaux à la tronçonneuse.

Le Chef de Service informe que l'ensemble des agents MI a été équipé de nouveaux casques. Aucun échange standard n'est prévu.

Une adaptation du casque actuel sera réalisée au cours de l'année 2025. En cas de persistance des

difficultés, les agents sont invités à signaler la situation.

- 10.** Astreinte MI/Ui-Co et chauffeurs Robel

Les agents MI/Ui-Co demandent la mise à disposition d'un véhicule de service durant l'astreinte.

Il est confirmé qu'un véhicule sera mis à disposition sur simple demande auprès du Chef du district.

À partir du 1er janvier, les agents MI/Ui-Co seront considérés comme personnel roulant. La planification sera assurée par Railopt.

- 11.** Système de contrôle et prise de service

Les représentants du personnel demandent que la prise de service continue de s'effectuer à la brigade d'affectation, conformément aux pratiques actuelles.

Le Chef de Service exige de mettre en place un système de contrôle via une application.

Un document précisant les règles, modalités d'enregistrement et de contrôle sera élaboré par MI/RHT et présenté aux représentants du personnel.

Il est acté qu'aucun système générant des inégalités ne sera accepté.

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

## Compte rendu de la réunion des délégués auprès du Chef du Service TM du 16 décembre 2025

### TM / CEM

- 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.

#### Réponse :

Le chef CO précise qu'il y a eu une augmentation du nombre de formations ces dernières années. Il est vrai qu'il y a beaucoup de jeunes conducteurs, mais tous les problèmes ne peuvent pas être imputés aux nouveaux conducteurs de train. À partir de la mi-2026, il est prévu d'intégrer davantage de formations dans les tournées de service. Le rattrapage de la journée simulateur et l'augmentation générale des formations au simulateur restent un sujet.

- 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 ?

#### Réponse :

En effet, il a fallu supprimer des R-Flex, car il y avait jusqu'à 39 agents en formation par jour pendant les pics d'activité. Un tableau reprenant les détails a été présenté et sera joint au rapport officiel.

- 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 ?



## Section TM

Service trains et matériel

## Délégués titulaires



Jérôme Semedo Moreira



David Boccaperta



Benjamin Richartz

## Délégués suppléants



Giovanni Evangelista



Charles Molitor



Marcio Comes Lopes

### Réponse :

L'idée serait de diviser la journée. Le problème, c'est que les nouveaux RGE entrent en vigueur en milieu d'année, ce qui pose un problème quant au contenu des formations, qui devront être adaptées en cours d'année.

- 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 ?

### Réponse :

À ce moment, cela ne pose pas de problème. Pour l'année 2026, une classe de 12 agents est prévue pour chaque réseau, auxquels s'ajoute en plus une deuxième classe de 10 agents pour le réseau DB.

- 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.

### Réponse :

Les délégués précisent que le roulement à temps partiel pour les CDM ne leur a jamais été présenté. Le chef CO estime que ceci n'était pas nécessaire. Le tableau a été présenté en précisant que les mêmes règles sont appliquées que pour les CEM.

- 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.

### Réponse :

Présentation d'un tableau : le chef CO explique qu'il est difficile de séparer les différentes catégories, car il faut ajouter les jours de formation, de congé maladie, etc. Un calcul plus précis sera ajouté ultérieurement afin de mieux visualiser la situation.

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

### Réponse :

Selon les responsables, le service est conforme à la réglementation en vigueur. La nomination des obser-

vateurs se fait à la demande de la délégation centrale.

- 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 ?

### Réponse :

Le chef CO affirme que cette mesure vise à éviter une accumulation de jours de congé. Toutefois, il est possible d'annuler ou d'échanger avec un autre agent, à condition que le nombre de jours de congé échangés soit le même.

- 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 ?

### Réponse :

Le service est conscient du problème qui persiste et une règle uniforme sera introduite dans les meilleurs délais.

- 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) ?

### Réponse :

En 2024, le nombre de cas s'élevait à 39, tandis qu'en 2025, ce nombre s'élève actuellement à 42 cas. Une liste avec les détails sera mise à disposition avec le rapport officiel.

- 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 ?

### Réponse :

Un changement du plan de travail de 3x8 vers le type 6-9-9 n'est pas prévu.

À ce moment, l'effectif s'élève à 12 agents, dont 8 ont suivi toutes les formations nécessaires. Jusqu'à la fin avril, l'effectif augmentera à 10 agents, puis à 11 fin mai. Les dernières formations seront terminées en octobre, ce qui permettra d'avoir 12 visiteurs formés.



# Accord de principe CFL cargo S.A. et CFL technics S.A.



Manon Meiresonne  
Secrétaire centrale du  
Syndicat Chemins de fer  
FNCTTFEL/Landesverband

À l'issue de la réunion de négociation du 2 décembre 2025, un accord de principe a été conclu avec le LCGB et la Direction concernant l'augmentation progressive de la prime de fin d'année au sein de CFL cargo S.A. et CFL technics S.A..

Cette avancée significative est notamment le résultat d'un engagement de l'OGBL qui adopte de manière permanente une posture de syndicat leader.

Depuis le début des discussions, nous avons fait de la revalorisation de la prime de fin d'année une revendication centrale.

L'accord de principe prévoit une augmentation progressive de la prime, passant de 30 % en 2025 à 40 % en 2026 avec une garantie d'atteindre 50 % du salaire brut de base à partir de 2027.

À cela s'ajoute le versement d'une prime exceptionnelle brute de 750 euros pour l'année 2025, reconnaissant concrètement l'engagement et le travail des salariés dans un contexte économique exigeant.

Au-delà des montants, cet accord illustre une réalité essentielle : lorsque l'OGBL est pleinement impliqué dans les négociations, les résultats sont tangibles et durables. Il démontre également que le rapport de force collectif, construit par l'adhésion syndicale et la mobilisation des travailleurs, reste le levier le plus efficace pour améliorer les conditions salariales.

Cet aboutissement permet désormais de poursuivre les négociations sur les autres revendications qualitatives encore en discussion. L'OGBL restera pleinement mobilisé lors des prochaines échéances afin de poursuivre les négociations sur les autres points de revendications.



# Ende des Bahnbetriebes bei den Grottes de Han

**I**m Januar 2026 entließ der OTW (Opérateur de Transport de Wallonie) die fünf Mitarbeiter des Bahnbetriebes in Han-sur-Lesse und das wegen Einstellung des Schienenverkehrs zwischen der Ortsmitte und den örtlichen Grotten, welche als Publikumsmagnet jährlich zahlreiche Touristen in den kleinen Ort, etwa 120 Kilometer von Luxemburg, locken.

Ein belgischer Kollege, welcher auch Redakteur bei der Zeitschrift „Tram 2000“ ist, erklärte mir auf Nachfrage, dass der OTW, welchem die Bahntrasse als Nachfolger der früheren Société Nationale des Chemins de Fer Vicinaux gehört, kein Interesse mehr an einem Weiterbetrieb der rund fünf Kilometer langen Tramlinie zwischen der Ortsmitte und dem ehemaligen Eingang der Grotte habe und der TEC, welche für den Transportbetrieb der OTW zuständig ist, sich auf seine alltäglichen Aufgaben beschränken soll.

Dazu komme, so der Kollege von „Tram 2000“, dass es zu größeren Unterhaltsarbeiten an Strecke und Fahrzeugen kommen müsse, um den Betrieb sicher auf-

rechtzuerhalten; Ausgaben, die der OTW aber dafür nicht mehr übernehmen will.

Laut dem belgischen lokalen Rundfunk RTBF-Namur hat der TEC der Betreibergesellschaft der Grotte und des Tierparks nun die Übernahme von Strecke und Fahrzeugen angeboten. Diese kann laut Aussagen der Gesellschaft aber die notwendigen fünf Millionen Euro für den Erhalt der Bahn nicht aufbringen, und so wird 2025 wohl das letzte Jahr gewesen sein, in dem die alten zweiachsigen Triebwagen mit ihrem markanten Motorgeräusch und ihrem bekannten Signalton Touristen entlang der Lesse von der Ortsmitte zum Grotteingang gebracht haben.

Deshalb sei dieser Bahn, welche sicher auch viele Luxemburger Touristen beförderte, hier mit einigen Bildern ein Andenken gewidmet. Und, wer weiß, vielleicht findet sich auch noch eine Lösung, damit das Reststück der 1905 eröffneten Schmalspurstrecke Graide – Rochefort doch für die Nachwelt zu erhalten.

Text & Fotos: René Birgen

1. Ehemalige Abfahrt Han-sur-Lesse
2. Neue Abfahranlage ab 1989
3. Akku-Triebwagen AR 266
4. Triebwagen AR 145 – Fahrt entlang der Lesse
5. Dieseltriebwagen ART 90 unterwegs in Richtung Grotte
6. Triebwagen AR 266 hat seine Besucher abgeliefert
7. Rückweg vom Ausgang der Grotte







2. 3.



4. 5.



6. 7.





# CFL Indoor Fußballmeisterschaft 2026

## FC Garage neuer CFL-Meister!

Am 25. Januar veranstaltete der FC Eisebunn 97 die Indoor-Fußballmeisterschaft der CFL in Weiler zum Turm.

Das Turnier stand im Zeichen des Gedenkens an die kürzlich verstorbenen Gründungsmitglieder des FC Eisebunn, Robi Sünnen und Jos Remackel.

An der Meisterschaft nahmen sieben Mannschaften teil. Leider fehlten die Teams Gare Bettembourg und Service RH. Erfreulich war hingegen die erstmalige Teilnahme von CFL Technics.

Text & Fotos:  
Josy Bourggraff

Der Spielmodus war jeder gegen jeden.

Am Ende eines spannenden Turniers setzte sich letztlich der FC Garage durch, die spielstärkste Mannschaft des Turniers. Zwar musste sich das Team in seinem ersten Spiel mit einem Unentschieden gegen CFL Technics begnügen, gewann aber anschließend alle restlichen Begegnungen.

Den Vizemeistertitel holte sich der FC Ateliers, Titelverteidiger des Vorjahres, dank eines 2:0-Sieges gegen den FC Fahrpersonal 58, den amtierenden Meister im Freien.

Der vierte Platz geht an CFL PI - II aufgrund der besseren Tordifferenz gegenüber CFL Rodange.



Begegnungen			Resultat
1	CFL ZWICKAU	CFL RODANGE	2 - 1
2	CFL TECHNICS	CFL GARAGE (BU)	2 - 2
3	CFL FAHRPERSONAL	CFL PI - II	1 - 2
4	CFL ZWICKAU	CFL ATELIERS LUXBG	2 - 5
5	CFL RODANGE	CFL TECHNICS	1 - 1
6	CFL GARAGE (BU)	CFL FAHRPERSONAL	2 - 0
7	CFL PI - II	CFL ATELIERS LUXBG	0 - 1
8	CFL ZWICKAU	CFL TECHNICS	1 - 3
9	CFL RODANGE	CFL GARAGE (BU)	2 - 4
10	CFL FAHRPERSONAL	CFL ATELIERS LUXBG	0 - 2
11	CFL PI - II	CFL ZWICKAU	4 - 1
12	CFL TECHNICS	CFL ATELIERS LUXBG	0 - 1
13	CFL RODANGE	CFL FAHRPERSONAL	1 - 2
14	CFL GARAGE (BU)	CFL PI - II	3 - 0
15	CFL ZWICKAU	CFL FAHRPERSONAL	0 - 2
16	CFL RODANGE	CFL ATELIERS LUXBG	2 - 1
17	CFL TECHNICS	CFL PI - II	0 - 0
18	CFL ZWICKAU	CFL GARAGE (BU)	0 - 2
19	CFL RODANGE	CFL PI - II	1 - 0
20	CFL GARAGE (BU)	CFL ATELIERS LUXBG	3 - 1
21	CFL TECHNICS	CFL FAHRPERSONAL	1 - 2



## Endklassement:

	Mannschaft	Gespielt	Gewonnen
1	CFL GARAGE (BU)	16	16-5
2	CFL ATELIERS LUXBG	12	11-7
3	CFL FAHRPERSONAL	9	9-6
4	CFL PI - II	7	6-7
5	CFL RODANGE	7	8-10
6	CFL TECHNICS	6	5-9
7	CFL ZWICKAU	3	6-17





# BASCOL – Basketball-Betriebsmeisterschaft

## Start in die Rückrunde

Das erste Spiel der Rückrunde fand am 16. Januar. Gegner war die Mannschaft des CGDIS. Nachdem das Hinspiel noch knapp mit 74:70 gewonnen wurde musste sich unser Team, trotz einer 38:37 - Halbzeitführung, am Ende mit 77:58 geschlagen geben.

Text: Josy Bourggraff  
Foto: Georges Wolter

Topscorer waren Patrick Walravens

mit 21 Punkten und Eric Wagner mit 16 Punkten.

Am 28. Januar stand das Spiel gegen die Mannschaft der Staater Léiwen auf dem Programm. Im letzten Heimspiel gelang unserer Mannschaft die erhoffte Revanche: Mit einem deutlichen 76:43-Sieg machten sie die Niederlage aus

dem Hinspiel vergessen.

Topscorer waren Patrick Walravens mit 23 Punkten, Eric Wagner mit 20 Punkten sowie Nabil Berguiga mit 14 Punkten.

Durch diesen Sieg wahrt unser Team die Chance auf den Aufstieg in die zweite Division.

### Ergebnisse:

Datum	Mannschaft	Mannschaft	Resultat
16/01/2026	CGDIS Luxembourg	: AS CFL	77 : 58
28/01/2026	AS CFL	: Staater Léiwen	76 : 43

### Tabelle:

	Team	Gespielt	Gewonnen	Unentschieden	Verloren	Punkte	Diff. Punkte
1	Arcus	6	5	0	1	11	34
2	CGDIS	7	4	0	3	11	-14
3	AS CFL	7	4	0	3	11	-20
4	Staater Léiwen	7	3	0	4	10	
5	BNP Paribas	7	2	0	5	9	
6	Eurobasket B	6	2	0	4	8	







## Impressionen (113)

## Leichte, filigrane und schwebende Bahnhöfe

Moderne Architektur hält Einzug in die Bahnkultur

Rein technisch gesehen existieren Bahnhöfe nur, um sicherzustellen, dass wir mit dem richtigen Zug vom richtigen Gleis abfahren, aber viele von ihnen haben weit mehr zu bieten als nur Abfahrtstafeln und Fahrkartenautomaten. In den letzten gut zwei Jahrhunderten haben Bahnhöfe einige der ikonischsten Stücke städtischer Architektur hervorgebracht, von Meisterwerken der modernen Kunst bis hin zu regelrechten Palästen, und beweisen, dass praktische Architektur auch visuell beeindruckend sein kann.

Ein Bahnhof besteht also nicht nur aus Gleisen und Läden. Wir wollen an dieser Stelle einen lohnenden, architektonischen Blick auf diese spektakulären Verkehrsknotenpunkte wagen und ein paar von uns leicht erreichbare, interessante Bahnhofsgebäude besuchen.

**Lüttich - Guillemins**

Ursprünglich erbaut 1863, wurde der Hauptbahnhof in Lüttich nach Renovierungen 2009 wiedereröffnet. Man könnte vermuten, dass es sich um ein Fußballstadion oder ein Konzerthaus handelt. Nach mehreren Umgestaltungen seit dem Bau des ersten Bahnhofs hier im Jahr 1842, sieht die neue Version von 2009 aus Stahl, Glas und weißem Beton sehr futuristisch aus und soll daran erinnern, dass die Entwicklung des Bahnhofsdesigns noch lange nicht abgeschlossen ist.

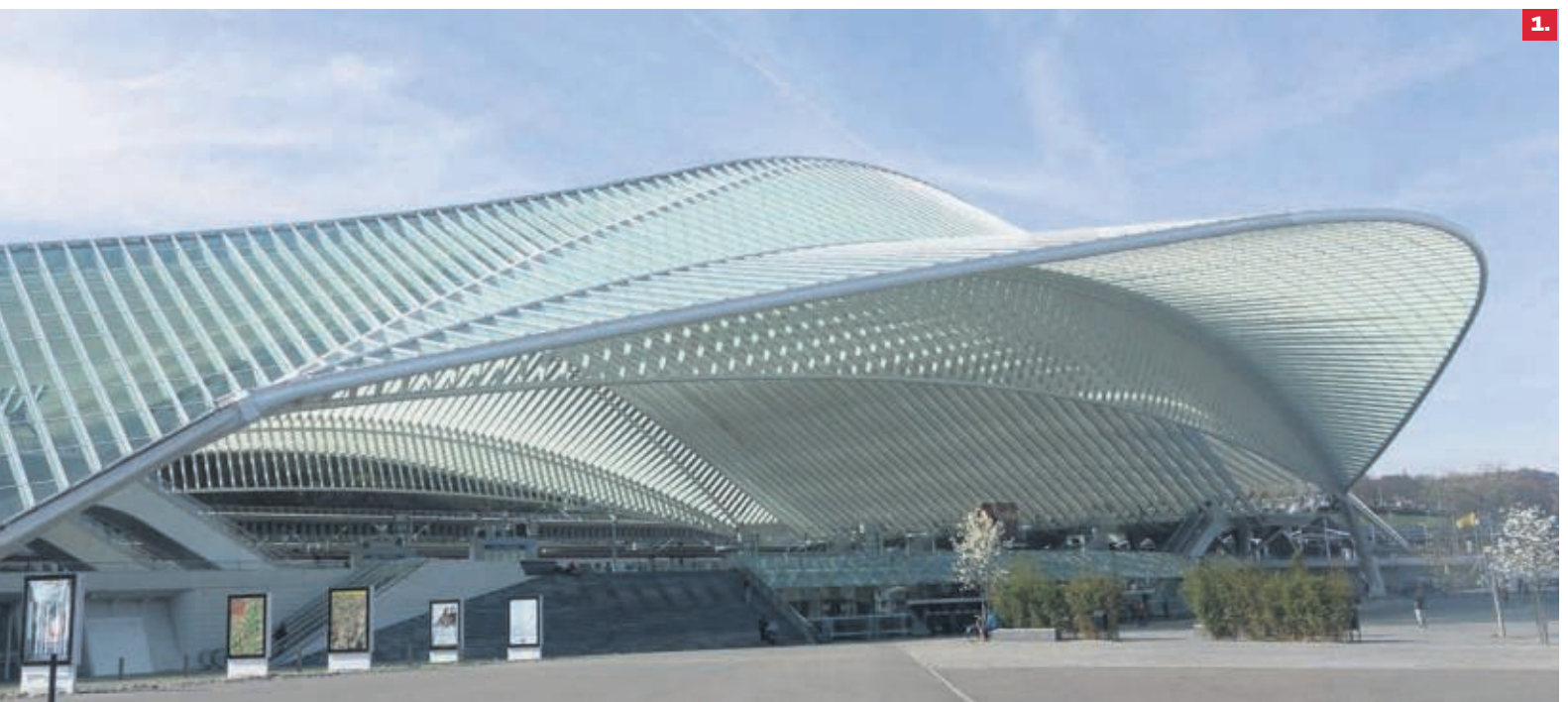
**Lissabon - Gare do Oriente**

Der Bahnhof wurde 1998 erbaut. Der vom gotischen Stil inspirierte Metall- und Glaspavillon, öffnete in Lissabon gerade rechtzeitig, damit Millionen von Besuchern ihn auf ihrem Weg zur riesigen „Expo 98“ - Weltausstellung durchqueren konnten. Entworfen, um tagsüber das natürliche Licht optimal zu nutzen, ähnelt das beeindruckende Werk des berühmten spanischen Architekten Santiago Calatrava nachts einem leuchtenden Wald, während ein unterirdisches Einkaufszentrum und eine Polizeistation seine betonierte „Wurzeln“ bilden.

**Innsbruck - Hungerburg Station**

Wenn es um Bahnhöfe geht, die in starkem Kontrast zu ihrer Umgebung stehen, wird es schwer sein, ein besseres Beispiel zu finden als die niedliche Hungerburg Station in Innsbruck. Dieser futuristisch wirkende Knotenpunkt wurde tatsächlich von seiner schneebedeckten Umgebung inspiriert. Die Hungerburg wurde 2007 fertiggestellt und ist das Werk von Zaha Hadid Architects, die eine jahrhundertealte Tram auf der Nordparkseilbahn ersetzen. Das Design des Unternehmens zeichnet sich durch auffällige, schmelzende Glasformen aus, die fast wie eine Schneekappe wirken.

1. Lüttich: Dachstuhl ähnelt einem riesigen Zug
2. Lissabon: seiner Zeit lange voraus
3. Innsbruck: Glas wie Schnee
3. Metz: imperial und nicht religiös







Text: Pierre Buchholz  
Fotos: Infotel/Kollektion  
Antonina Lepina

### Bahnhof Metz-Ville

Der Hauptbahnhof wurde 1908 errichtet und mag auf den ersten Blick wie eine umgebaute Kirche erscheinen. In Wirklichkeit ist er jedoch ein Zeugnis der imperialen und nicht der religiösen – Geschichte. Er wurde 1908 von Kaiser Wilhelm II. gebaut, um die deutsche Souveränität über die Region zu demonstrieren. Er enthält ein Kirchenfenster mit einer Darstellung des römischen Kaisers Karl des Großen sowie private Wohnungen für den Kaiser.

### Huddersfield Bahnhof - Großbritannien

Der Bahnhof aus dem Jahr 1850 wird bis heute von Architekturkennern als „korinthischer Palast“ gefeiert und wurde als Huddersfields Design berühmt. Der viktorianische Bahnhof war das gemeinsame Werk zweier verschiedener Eisenbahngesellschaften, mit dem Ziel, die beiden durch ein besonders extravagantes Mittelstück zu verbinden. Er beherbergt ein Ölgemälde von der Bahnhofskatze Felix, dem „leitenden Schädlingbekämpfer“.

### Napoli - Afragola

Eher wie ein biomechanisches Wesen wirkend, das sich über die Hochgeschwindigkeitsstrecke zwischen Neapel und Salerno schlängelt, als wie ein Bahnhof, zieht der 2017 erbaute Afragola selbst vor dem düsteren Hintergrund des Vesuvs, einem der aktivsten Vulkane Europas, die Blicke auf sich. Die Station ist so angelegt, dass im Falle eines Erdbebens Teile ihrer Struktur unabhängig voneinander bewegt werden können.

Einst waren unsere Bahnhöfe meist prunkvolle, schwerfällige Paläste. Dank des Fortschrittes in der jüngsten Zeit gelang den Architekten eine moderne architektonische Kultur, die sich durch leichte, filigrane und fast schwebende Bahnhofsgebäude kennzeichnet.





## Generalversammlunge Vereenegungen

**9. Mäerz 2026**

Lëtzebuerg  
Casino Syndical  
Bonnevoie  
16h30

**24. Abrëll 2026**

Esch-Uelzecht  
Café-Restaurant  
"beim Stadhaus"  
zu Schëffleng  
18h00

**25. Abrëll 2026**

Péiteng  
Rollénger Weieren  
17h00



## Öffnungszeiten

**Montag bis Freitag:**

**8.00 – 12.00 Uhr**

**13.00 – 16.00 Uhr**

**Aktueller Punktwert  
seit dem  
1. Januar 2026**

Indexstand: 968,04

## Punktwerte

Kaderpersonal: 24,45588 €

Nicht pensionsberechtigte  
Elemente: 23,1573793 €

## signal Ausgaben 2026

N°	Clôture rédaction	Parution
N°	Clôture rédaction	Parution
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

## 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 :

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

## In Memoriam

Joseph WAHL	1935 – 2025	Vereenegung Miersch
Léon MANDERSCHIED	1950 – 2025	Vereenegung Lëtzebuerg
Jeanne-Marie SPAUS-KREMER	1934 – 2025	Vereenegung Ëlwen
Nicole WAHL-SCHU	1934 – 2025	Vereenegung Miersch
Alice BACH-SIMON	1930 – 2025	Vereenegung Beetebuerg
Mathilde THEISSEN-BECKER	1941 – 2025	Vereenegung Ettelbréck
Julie CLESEN-PLÉGER	1933 – 2025	Vereenegung Klierf-Kautebach-Woltz
Francis JUNCK	1960 – 2025	Vereenegung Klengbetten/Mamer
Suzette ERNZEN-HERMANN	1932 – 2025	Vereenegung Ettelbréck
Roger KERSCH	1936 – 2026	Vereenegung Waasserbëlleg
René NEUMANN	1932 – 2026	Vereenegung Syrdall
Marcel GASPAR	1933 – 2026	Vereenegung Iechternach
Anne KEMMER-MORES	1923 – 2026	Vereenegung Beetebuerg
Marc GUILLAUME	1956 – 2026	Vereenegung Syrdall
Joseph REMAKEL	1954 – 2026	Vereenegung Beetebuerg
Marcel FELTES	1936 – 2026	Vereenegung Lëtzebuerg
Jean-Paul METZLER	1960 – 2026	Vereenegung Syrdall
Fernand RIES	1933 – 2026	Vereenegung Esch/Uelzecht



# CFL



## 14. CHAMPIONNAT USIC PÊCHE À LA LIGNE 2026

Du 21 au 25 septembre 2026

Carpodrome Remerschen &  
Stadtbredimus





# OGB•L

Syndicat Chemins de Fer  
FNCTTFEL/Landesverband

# Commission des femmes



# Les femmes s'organisent



PERIODIQUE

**POST**  
LUXEMBOURG

Envois non distribuables à retourner à:  
L-3290 BETTEMBOURG

**PORT PAYÉ**  
**E90GBL**