



Paul GRIES

Ein langer Weg

geben, augenscheinliche Falschinformationen entkräften bzw. richtig stellen und mit ihnen die Ergebnisse der Untersuchung abwarten.

Befragungen im Rahmen der Ermittlungen

Es wird in den kommenden Wochen zu Befragungen verschiedener CFL-Mitarbeiter kommen. Kein Grund sich Sorgen zu machen, dies ist einen gewöhnliche Vorgehensweise im Rahmen einer Ermittlung. Vielleicht wird es auch noch die eine oder andere Ortsbesichtigung geben. Auch dies gehört zur Untersuchung. Die Justiz muss sich ein klares Bild verschaffen können. Nur so lässt sich das Puzzle des Unglückstages Schritt für Schritt zusammensetzen.

Erwartungshaltung ist groß

Einen Dialog über den Unfall zwischen Mitarbeitern, CFL Direktion und Gewerkschaften kann erst stattfinden, wenn die Berichte bzw. die Erkenntnisse veröffentlicht werden. Als Gewerkschaft spüren wir seitens unserer Kolleginnen und Kollegen eine starke Erwartungshaltung. Das ist unter den jetzigen Umständen mehr als verständlich. Wir werden versuchen zum gegebenen Zeitpunkt diesen Erwartungen Rechnung zu tragen. Bis dahin appellieren wir als SYPROLUX an eure Vernunft und euer Verantwortungsgefühl:

Lasst euch nicht von Unmut, Misstrauen oder Wut leiten, welche zu unüberlegten Äußerungen führen könnten.

Brücken schlagen

Stattdessen sollten wir die Gelegenheit ergreifen Kommunikationsbrücken innerhalb der CFL zu bauen, neu zu gestalten. Die mangelnde Kommunikation wurde von vielen Mitarbeitern in der rezenten CFL-Umfrage (bien-être au travail) kritisiert und zwar auf sämtlichen Ebenen. Nun wird sich zeigen, ob und wie viel Beachtung das CFL-Management, den Sorgen und Erwartungen der Belegschaft, in Zukunft schenken wird. Eine effiziente und vor allem gewollte Kommunikation zwischen den einzelnen Abteilungen, den Mitarbeitern, auf sämtlichen Ebenen, wird das Wohlbefinden, den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit sämtlicher Eisenbahner und Eisenbahnerinnen fördern.

Eine Informationskultur zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern muss entstehen. Ein konstruktiver Dialog, geführt bis in die oberste Führungsebene, ist unentbehrlich für eine Betriebskultur. Die CFL sollte diese Chance nutzen.

Es hapert in punkto Informationszufluss

Leider mussten wir feststellen, dass sich Kommunikation- und Informationsfluss,

zwischen den einzelnen Abteilungen der CFL, was das Thema der „postes à responsabilité particulière“ betrifft, schwierig gestaltet. Wie lässt sich sonst erklären, dass auch nach fast 18 Monaten, noch keine konkreten Zahlen auf dem Tisch liegen? Die sogenannten „fiches de poste“, die festlegen sollen, welche Mitarbeiter in der Ausübung ihres Berufs auf einen so genannten „Pärp“ nominiert werden, trudeln auch nur langsam in der RH-Abteilung ein.

Eigentlich befinden wir uns allerdings auf der Zielgeraden, da sämtliches Zahlen- und Datenmaterial zum Personalbestand in diesem Monat vorgestellt werden soll. Eile ist also geboten. Doch müssen die Vorschläge sämtlicher Abteilungen sorgfältig geprüft werden, damit alle Kolleginnen und Kollegen die gleichen Chancen bekommen.

Paul GRIES

Der Weg zurück in den Alltag nach dem Eisenbahnunglück vom 14. Februar 2017, gestaltet sich recht schwierig. Die CFL-Mitarbeiter müssen die Ereignisse der letzten Wochen verarbeiten. Doch das Tagesgeschäft muss weiter gehen.

Viele Fragen sind noch offen

Klare Antworten wird es erst geben, wenn die Justiz ihre Untersuchungen abgeschlossen hat. Das braucht Zeit, für viele Betroffene zu viel Zeit. Wenn man Abläufe nicht beeinflussen kann, bzw. darf, muss man sich trotzdem allen Spekulationen und Vorurteilen entziehen.

Als SYPROLUX setzen wir weiterhin auf Information und Faktencheck. Derzeit können wir unseren Kolleginnen und Kollegen nur allgemeine Erklärungen

Sie lesen in dieser Nummer

- | | |
|---|---------------------------|
| 2 | Aktuelles |
| 3 | News |
| 4 | Comite mixte |
| 5 | Sektionen |
| 6 | Services Centraux |
| 7 | Internationaler Frauentag |
| 8 | FCPT-Fürsorgekasse |



SEKTIOUN OSTEN

Invitatioun

Léiw Kolleginnen a Kollegen,
Heimat si dir häerzlech op eis Generalversammlung agelueden:

Freides, den 24. Mäerz 2017 um 18:00
Auer am Relais du Château zu Betzder
(4, rue de Wecker L-6832 Betzdorf)

Nom offiziellen Deel offréiert Sektiooun en Owesiesen, dofir méllt iech w.e.gl. bis Freides, den 17. Mäerz 2017 un.

Frank Dumont	GSM: 661 356 717
Paul Gries	GSM: 621 266 935 E-Mail: paul.gries@vonet.lu

De Comité vun der Sektiooun



SEKTIOUN ESCH/UELZECHT

Invitatioun

Léiw Kolleginnen a Kollegen,
Heimat si dir häerzlech op eis Generalversammlung agelueden:

Freides, den 31. Mäerz 2017 um 18:00
Auer am Restaurant Stella Rosa
(273, rue Metzlerlach L-4441 Zolwer/Metzerlach)

Nei Kandidature fir an de Comité si wëllkomm a kënnen bis virun der Generalversammlung bei engem Comitésmember entgéint geholl ginn.

Géint 19:30 Auer gëtt eng Agape offréiert, dofir méllt iech w.e.gl. bis Freides, de 24. Mäerz 2017 un.

SYPROLUX-Generalsekretariat 22 67 86-1 / Basa 1289

De Comité



SEKTIOUN ATTERT

Invitatioun

Léiw Kolleginnen a Kollegen,
Heimat si dir häerzlech op eis Generalversammlung agelueden:

Freides, den 28. Abrëll 2017 um 18:00 Auer an
der Auberge Roudbaach-Restaurant l'Ecrevisse
(50, Roudbaach L-8558 Roudbaach Preizerdau)

No der Generalversammlung offréiert Sektiooun en Owesiesen, dofir méllt iech w.e.gl. bis e Méindeg 24. Abrëll 2017 un.

SYPROLUX-Generalsekretariat:	22 67 86-1 / Basa 1289 syprolux@pt.lu
------------------------------	--

De Comité



EI/AV-KOMMISSION

Invitatioun

Léiw Kolleginnen a Kollegen,
Heimat invitéiere mir op eis Generalversammlung:

Méindes, den 10. Abrëll 2017 um 17:00
Auer am Café-Restaurant Kaell zu Warken
(18, rue de Welscheid L-9090 Warken)

No der Generalversammlung get en Owesiesen offréiert, dofir méllt iech w.e.gl. bis de 05. Abrëll un.

SYPROLUX-Generalsekretariat:	22 67 86-1 / Basa 1289 syprolux@pt.lu
------------------------------	--

Tania Pesch	GSM: 621 272 754
-------------	------------------

Mat beschte Gréisß
EI/AV-Kommissioun



SEKTION PETINGEN

Vorankündigung

Ausflug der Sektion Petingen nach Prag

Für den diesjährigen Ausflug der Sektion Petingen geht es nach Prag. Der City-Trip findet vom 27. Juli bis zum 31. Juli 2017 statt.

Dabei ist zu beachten, dass die Plätze begrenzt sind!

Nach Berücksichtigung der Teilnehmerzahl beteiligt sich die Sektion Petingen an einem Teil der Kosten.

Weitere Informationen werden in den kommenden Ausgaben des Transport mitgeteilt.

Der Vorstand der Sektion Petingen

STEIERERKLÄRUNG

Wann dir Hëllef bei Äerer
Steiererklärung braucht,
zeckt net a rufft un.



Weider Informatiounen um
Tel: Basa-1289 oder
226786-1





... NEWS ...

04.02.2017

Am Nachmittag fanden die Fußballhallenmeisterschaften in Weiler-zum-Turm statt.

07.02.2017

Am Nachmittag nahmen die SYPROLUX-Vertreter an der Arbeitsgruppe „bien-être au travail“ teil.

08.02.2017

Treffen mit den SYPROLUX BU-Personalvertreter und den Verantwort-

lichen des BU-Betriebes. Hauptthema waren die neuen Dienstpläne für den BU-Betrieb.

10.02.2017

Am Nachmittag tagte der Verwaltungsrat des SYPROLUX, hier wurde das Tagesgeschäft angesprochen. Des Weiteren wurden aktuelle und brisante sowie Themen an- und besprochen.

13.02.2017

Am Morgen trafen sich die SYPROLUX-Verantwortlichen um sich über den

OG3 (der OG3 befasst sich mit den Einstellungen und den CFL-Laufbahnen) zu beraten.

16.02.2017

Generalversammlung Sektion Bettemburg.

23.02.2017

Am Morgen tagte die „DC restreinte“ hier wurde der Personalbestand von 2018 unter die Lupe genommen.

25.02.2017

Gedenkfeier für die SYPROLUX-Verstorbenen der Sektion Bettemburg.

27.02.2017

Unterredung mit der DP-Fraktion
Am Nachmittag tagte die Arbeitsgruppe der Gehälterreform.

28.02.2017

Am frühen Nachmittag tagte der Verwaltungsrat des SYPROLUX, danach versammelte sich der Zentralvorstand der FCPT, hier wurden die Weichen für die Zukunft gelegt.

01.03.2017

Am Morgen fand die Sitzung der Delegierten der „Services Centraux“ statt. (siehe Bericht in dieser Ausgabe)

Gegen Mittag trafen sich die SYPROLUX-Verantwortlichen mit der CGFP, hier wurden Informationen ausgetauscht. Des Weiteren wurden verschiedene Laufbahnen unter die Lupe genommen.

03.03.2017

Frühjahrsformation beim SYPROLUX. Die Herren A. Gerard und G. Schroeder des RH-Betriebes waren zu Gast um den SYPROLUX-Personalvertreter und den SYPROLUX-Verantwortlichen Rede und Antwort zu stehen. Es wur-



Steve WATGEN

den viele Personal- und Statutarfragen gestellt. Am Nachmittag stellte der RH-Direktor Yves Baden die Resultate der CFL-Umfrage vor.

07.03.2017

Am Morgen tagte der „Comité Mixte“ der CFL.

Am Nachmittag tagte der Verwaltungsrat des SYPROLUX, hier wurde eine Analyse des „Comité Mixte“ zusammen mit den Personalvertreter gemacht.

08.03.2017

Am Nachmittag tagte die Arbeitsgruppe des „bien-être au travail“.

Gedenkfeier für die SYPROLUX-Verstorbenen der Sektion Luxemburg.

09.03.2017

Am Abend fand die Generalversammlung der „Mobbing asbl“ im SYPROLUX-Generalsekretariat statt.

10.03.2017

Am Morgen tagte der Verwaltungsrat der CFLcargo, nach dem Verwaltungsrat fand die Generalversammlung der CFLcargo statt.

Am Abend fand die Generalversammlung der Sektion Luxemburg in Hesper statt.

Steve WATGEN



BU-KOMMISSION

Invitation

Léiw Kolleginnen a Kollegen,

Heimat invitéiere mir op eis Generalversammlung:

**Freides, de 07. Abrëll 2017 um 16:45 Auer
am SYPROLUX-Generalsekretariat**
(20A, rue de Strasbourg, Luxembourg-Gare)

No der Generalversammlung get en Ovesiessen offréiert, dofir mëllt iech w.e.gl. bis den 03. Abrëll am SYPROLUX-Generalsekretariat un.

SYPROLUX-Generalsekretariat:

22 67 86-1 / Basa 1289

syprolux@pt.lu

Mat beschte GréiB
BU-Kommission



SERVICES CENTRAUX

Invitation

Léiw Kolleginnen a Kollegen,

Heimat invitéiere mir op eis Generalversammlung:

**Mëttwochs, de 05. Abrëll 2017 um 16:30
Auer am SYPROLUX-Generalsekretariat**
(20A, rue de Strasbourg, Luxembourg-Gare)

No der Generalversammlung get en Ovesiessen offréiert, dofir mëllt iech w.e.gl. bis den 31. Mäerz am SYPROLUX-Generalsekretariat un.

SYPROLUX-Generalsekretariat:

22 67 86-1 / Basa 1289

syprolux@pt.lu

Mat beschte GréiB
Kommission vun de Services Centraux

GIB DEINER KARRIERE EINEN KICK

DU WILLST IM COOLSTEN JOB DER WELT EISKALT KARRIERE MACHEN ?

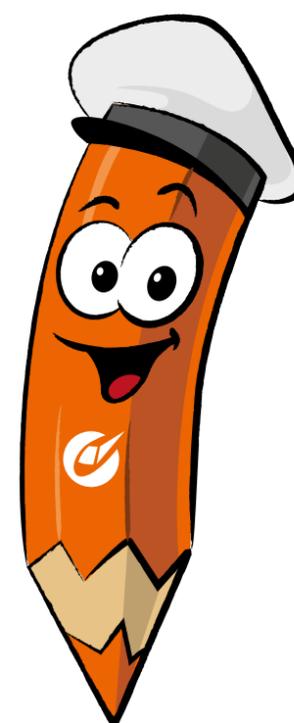
BEI VOLT, WATT, NEWTON UND OHM VERSTEHST DU NICHT NUR BAHNHOF ?

DEINE AUSBILDUNG ZUM **MECHATRIKER UND MECHATRIKER FÜR KÄLTETECHNIK**

START SEPTEMBER 2017

Bewirb dich jetzt über www.jobscfl.lu !

CFL
MIR BRINGEN TECH WEIDER



Bericht des Comité Mixte vom 07 März 2017

Betroffenheit

Mit Worten von Betroffenheit aller Eisenbahner wurde die Sitzung von Generaldirektor Marc Wengler eröffnet. Er dankte allen Mitarbeitern für ihre Professionalität, trotz der schwierigen Umstände. Ein besonderer Dank richtete er an alle Mitarbeiter im Außendienst, sowie an alle Beteiligten, die am Unfallort tätig waren. Hervorgehoben wurde die engagierte Haltung der Sozialpartner. Sie handelten im Sinne der Belegschaft und des Betriebes.

Ermittlungen unterliegen dem Untersuchungsgeheimnis

Derzeit unterstützt die CFL die Justiz bei ihren laufenden Ermittlungen. Es ist daher verständlich, dass eine gewisse Unruhe im Betrieb auch noch in den folgenden Wochen spürbar sein wird. Im Rahmen der Ermittlungen wird es noch zu Befragungen von CFL-Mitarbeitern kommen. Die gerichtliche Ermittlung unterliegt dem Untersuchungsgeheimnis. Weder CFL noch sonst eine Instanz, haben irgendwelchen Einfluss auf die Dauer der Ermittlungen. Ein Abschlussdatum der Untersuchungen ist nicht bekannt. Der gemischte Betriebsrat soll aber eine gemeinsame Stellungnahme an die Belegschaft in Kürze publizieren, um die Belegschaft über die aktuelle Lage zu informieren.

Pünktlichkeit und Information bleiben oberste Priorität

Anschließend referierte der Generaldirektor über die Entwicklung der CFL-Gruppe. Das Sorgenkind „Pünktlichkeit“ hat oberste Priorität. In diesem Zusammenhang verfasst die Beraterfirma „Accenture“ eine Gesamtanalyse zu dem Thema. Anschließend soll der gesamte Themenbereich „Information der Kunden“ in die Strategie eingearbeitet und ein Aktionsplan ausgearbeitet werden. Erste Resultate sind im Sommer 2017 zu erwarten.

Aus der „Gestion par objectifs“ (Hausaufgaben an die Führungsregie der CFL) soll eine Kommunikationsplattform entstehen und Aktionspläne ausgearbeitet werden.

Positive Finanzlage

Begrüßenswert ist die positive Finanzlage 2016 für die gesamte CFL-Gruppe. Der Bereich „FRET“ zeigt wesentliche Verbesserungen. Allerdings soll das schwierige internationale Umfeld nicht unterschätzt werden.

Die CFL-Multimodal soll bis Mitte 2017 vollständig auf das neue Gelände umgezogen sein. Des Weiteren erhofft sich für das Geschäftsjahr 2017 auch im Bereich

der CFL-Multimodal schwarze Zahlen.

Die Investitionen im Infrastrukturbereich konnten derweil übertroufen werden.

Dem Beispiel der SNCB nicht folgen

Als SYPROLUX begrüßten wir die Aussage der Direktion, dass es bei den CFL weder Überlegungen, noch Pläne gibt, welche eine Abschaffung des Zugbegleitpersonals zum Ziel hätten. Dies war eine klare Aussage seitens der CFL-Direktion in Bezug auf die Nachricht, dass die SNCB plane bis 2020 ihre Personenzüge ohne Zugbegleiter fahren zu lassen.

Car-Sharing

Die Eckdaten für das Car-Sharing-Projekt wurden vorgestellt. Es wird eine Filiale gegründet, die Ende 2017, Anfang 2018 ihr Tagesgeschäft aufnehmen kann. Mit 20 Stationen und etwa 90-100 Autos soll das Projekt starten. Konventionelle Fahrzeuge (Benzinmotoren) sollen später durch Elektrofahrzeuge ersetzt werden. Die Tarife und ausführliche Informationen sollen im Monat September mitgeteilt werden.

Arbeitsunfälle sind rückläufig

Im Rahmen des „rapport de sécurité“ ließ sich feststellen, dass die Zahl der Arbeitsunfälle in der gesamten CFL-Gruppe zurückgegangen ist. Ebenso die Zwischenfälle bei der Verkehrssicherheit.

In Bezug auf die Kommunikation im Rangierdienst, hat die Arbeitsgruppe „Sécurité ferroviaire“ ein Faltblatt ausgearbeitet, welches den Mitarbeitern im Rangierdienst vorgestellt wird.

Bahnübergänge im Brennpunkt

Beklagenswert bleibt die hohe Anzahl an Vorfällen (69) an den Bahnübergängen. Mit ihren Partnern wird die CFL einen neuen Film produzieren, um die Sicherheit an Bahnübergängen weiter zu thematisieren und die Verkehrsteilnehmer



Mylène BIANCHY



Isabelle FABER



Joël SCHMIT



Paul GRIES

zu sensibilisieren. Die Abschaffung einiger Bahnübergänge in den Jahren 2018 – 2022 ist in Ausarbeitung.

Anzahl der Ausbildungsstunden bleibt konstant

Der RH-Direktor Yves Baden informierte über den Ausbildungsplan 2017. Insgesamt sind 333.000 Ausbildungsstunden vorgesehen, das sind statistisch gesehen 100 Stunden pro Mitarbeiter. Für Berufsspezifische Ausbildung sind 160.000 Stunden veranschlagt. Weitere Ausbildungsstunden sind für folgende Bereiche vorgesehen:

- Ausbildung auf neuen Arbeitsplätzen,
- Qualität Sicherheit,
- Informatik,
- Sprachkenntnisse,
- Management.

Das Gesamtbudget beläuft sich auf rund 15,6 Mio €.

Parking CRM

Die Parkmöglichkeiten auf dem CRM-Gelände müssen neu gestaltet werden. Der Bau der neuen Straße (N3), sowie die Verlegungen der Schienen für die Tramstrecke, haben die CFL-Immo dazu veranlasst eine Studie über die Gestaltung der zu realisierenden Parkplätze auf dem Gelände durchzuführen.

Begleitung der Passagierzüge durch private Sicherheitsfirma

Die ersten Erfahrungen sind sehr positiv. Unser Zugbegleitpersonal bestätigt ein professionelles und diskretes Verhalten der Sicherheitsleute. Die Begleitung erfolgt bis zur Endstation (Terminus) und ist immer

bei den letzten Tageszügen programmiert. Es werden circa 10% aller Züge begleitet.

Die Sicherheitsfirma verzeichnet derzeit monatlich rund 100 Zwischenfälle. Die Firma Dussmann fertigt jeweils einen Bericht pro Zwischenfall an. Das CFL-Personal PAT schreibt gegebenenfalls eine „carte-rapport“. Zu klären bleibt indes wie die Informationen der Sicherheitsfirma statistisch erfasst werden und in die CFL-Datenbank „incidel“ einfließen. Für uns als SYPROLUX ist es von großer Wichtigkeit, dass diese Informationen erfasst werden, dies in Bezug auf eine lückenlose Datenbank im Bereich der „sûreté“.

Telematik und Kontrollzentrum Osten

Hier handelt es sich um ein Projekt für unseren Busdienst. Dieses Informationssystem, Telematik, soll Anfang 2018 einsatzbereit sein. Die Fahrzeuge (etwa 1000 Busse des ÖPNV), sowie die Informationsschirme an den Haltestellen werden von vier regionalen Leitstellen aus (Verkiersverband – NORD / CFL – EST / AVL – CENTRE / TICE – SUD) mit Informationen versorgt.

Die Leitstellen sind wie folgt aufgeteilt:

- Norden: Verkiersverband,
- Osten: CFL,
- Zentrum: AVL,
- Süden: TICE.

Die CFL-Busleitstelle wird für die Koordinierung (Bus / Zug) von der zukünftigen Betriebsleitstelle BLZ (Betriebsleitstelle) der CFL übernehmen.

Die Aufgaben der Leitstellen sind aufgeteilt in:

- Proaktive Betriebsbeobachtung,
- Eingreifen,
- Informieren.

Für 5 Arbeitsposten sind 11 Mitarbeiter vorgesehen.

Resultate der Meinungsumfrage 2016 „Bien-être au travail“

Detaillierte Informationen zur Umfrage erhalten die Delegierten und Ersatzdelegierte in den Versammlungen am 08 und 15 März 2017. Als SYPROLUX haben wir unseren Vertretern nahe gelegt den Punkt auf die Tagesordnung ihrer jeweiligen trimestriellen Sitzung beim Dienstchef zu setzen.

Schichtplan S21: ein Gespräch mit D/GI ist geplant

In den kommenden Wochen wird eine Sitzung mit dem Direktor des GI einberufen und Bilanz gezogen werden.

Des Weiteren soll über die Urbaupläne für den Sommer 2017 diskutiert werden.

Im Wald der „STI“

Die Unterlagen der STI (Spécifications techniques interopérabilité) ist ein vielschichtiges und vor allem komplexes Thema. Hier gilt es eine Vielzahl an Richtlinien in vielen Bereichen ausfindig zu ma-

chen und anzuwenden. Im gleichen Atemzug ist es ein Dossier, in dem die Zusammenarbeit mit der ACF (Administration des chemin de fer) von großer Wichtigkeit ist, in Bezug auf die Genehmigung von Projekten. GI-Direktor Henri Werdel, in dessen Zuständigkeitsbereich die STI-Vorschriften für Infrastrukturprojekte fallen, bestätigte, dass er die Schwierigkeiten einzelner Mitarbeiter verstehen könne. Er erklärte, dass die Abteilungen, relativ gesehen, unterschiedliche Probleme mit den einzelnen Dokumenten hätten. Die NOBO (Notified Bodies – staatlich benannte und staatlich überwachte private Prüfstellen) unterstützen uns bei Zertifikaten, die im Rahmen der STI verlangt werden. Außerdem wird eine Liste von STI-Dokumenten in die Programme der B-Laufbahnprüfung gesetzt. Bei Rückfragen würde er auf die Fachkompetenz von Herrn Feltz zurückgreifen.

Projekt GSM-R

Das Aufzeichnungen von Gesprächen, die laut STI-Vorschriften verlangt werden, wurden getätigt. Die Genehmigungen diesbezüglich würden bei der CNPD (Commission nationale pour la protection des données) angefordert. Das Regelwerk (RGE) müsse angepasst werden, ebenso sei eine Risikoanalyse in der Vorbereitung. Eine genaue

Zeitschiene zu definieren ist momentan nicht möglich, da Informationen zu einer genauen Terminplanung fehlen.

Fahrplan 2018 – SMA Studie

Der Direktor der EF, Marc Hoffmann erklärte warum einige Veränderungen im Fahrplan 2018 kurzfristig umgesetzt werden müssen.

- einen Zuwachs der Passagierzahlen von 50% in den letzten 10 Jahren;
- ein erweitertes Angebot auf der Linie 7 durch deren Ausbau zur Zweigleisigkeit;
- die Inbetriebnahme der Haltestellen Howald / Pfaffenthal-Kirchberg.
- ein Kapazitätsmangel im Bahnhof Luxemburg,
- eine Überlastung der Linie 6,
- all das sind Elemente, die eine fundamentalere Abänderung des Fahrplans, unumgänglich machen.

Die Studie der Schweizer Firma SMA (Unternehmen für Verkehrsplanung) zeige, dass man kurzfristig einen Kompromiss finden müsse, ein neues (definitives) Fahrplankonzept könne man erst ab dem Jahre 2025, nach Abschluss der Infrastrukturprojekte, ins Auge fassen.

Die Pünktlichkeit habe Priorität, deshalb sollen weniger Züge auf der Linie 6 verkehren und im Gesamtkonzept würden die Bedienung der Haltestellen/Bahnhöfen anderer Linien ändern.

Das Material müsse auch anders eingesetzt werden (Umstellung der Linie 5 auf 25.000 Volt / Wechselspannung). Die Fahrplanänderungen sollen im Frühjahr auf einer Pressekonferenz vorgestellt werden.

Plan d'actions sûreté 2017

Die Statistiken des Berichts vom „Comité de pilotage Sûreté dans les transports publics“ vom 11. Januar 2017 sind durchwachsen. Bei der CFL und TICE waren die gemeldeten Zwischenfälle (Agressions contre les agents des transports publics) rückläufig, dagegen gab es bei der AVL und RGTR einen Anstieg der Meldungen. Weiterhin bleiben die Statistiken auf hohem Niveau. Begrüßenswert ist allerdings, dass die Kontrollen beim RGTR zugenommen haben. Die CFL setzt weiterhin auf den Ausbau der Videoüberwachung und eine verstärkte Anwesenheit der Sicherheitsleute beim Zugbegleitpersonal (PAT). Die „tournées renforcées“ der Polizei sind ebenfalls begrüßenswert.

Paul GRIES



SEKTION NORDEN

Generalversammlung von der SYPROLUX-Sektion Norden

Den 27. Januar 2017 haaten den SYPROLUX-Norden hirr Generalversammlung um Cornelys Haff zu Hengischt.

Erfiir ze hierwen ass d'ëst Joor op een Neits den Ausbau van der Nordstreck. Zanter eisen President André Dhur op der CFL schafft, haaten elo praktisch all politisch Faarwen d'Möglichkeit eppes op der Nordstreck ze ennerhualen. Et gesekt een also, dass et endlich aan der Zekt ass, dass eppes geschéit. Weder eng Überholung zu Mechela na een 2-gleisigen Ausbau tescht Ëlwen an Kliäref han mer als Norden kriit. Dat Inzigt watt elo aangelooft ass, ass den Bau fir een neien Trafo op der Fléiber.

Den Guichet zu Kliäref soll bis op wegderes oh opbleiwen, an der Hoffnung, dass en dauerhaft opbleiwt. An Aussit steet ewa oh een Parkhaus zu Ëlwen.

Den Funiculaire CFL „Pfaffenthal-Kirchberg“ béid fir die Lekt aus dem Norden een besseren Anschluss aan den Kirchbiereg.

Den Buergermeister van Kliäref Emile Eicher hatt festgehaalen, dass zwar vill Investitiounen op der CFL getätigt giffen, mee et verhält sich wie bei enger Pyramid, no uawen Richtung Norden gët et emmer mieh dënn.

Den Marco Schank hatt d'Seicherheit an den Zisch grad wie op der Streck an an den Tunnelen angeschwatt. Eng Verbesserung fir Rettungsmöglichkeiten ass nigdig.

Den Aly Kaes dogeint hatt festgehaal, dass eis Anforderungen na emmer die selwisch senn wie viran 10 Joor. Praktisch neirens am Norden om Niveau CFL ass eppes passéiert. Ausser den Halef-Stonnen Takt op Ëlwen.

Nodeems d'Norddéputéiert d'Wuort viran genn han, han den SYPROLUX-Generalsekretär Steve Watgen, den FCPT-President Paul Gries an den Fernand Heinz hir Virtreeg iwert Motivéieren op der Arbichtsplatz, Police an den Zisch fir mieh Seicherheit an iwert d'Emfro „Bien-être“, gehaalen.

Nierwt dem Austréden van engem treien Komitésmember grad wie eng ehemolig langjährig Sekretärin, Nadine Schaul, haaten mer ewa oh lerungen zu 15, 30, 40, 50 an 60 Joor Memberschaft am SYPROLUX.

Awesend woren Morn Fons an Pleger Nico fir hier 30 Joor, Gengoux Joseph fir 40 Joor, fir 50 Joor woren den Lentz Albert an Reimen Jean-Pierre dobäi, wubei den Jean-Pierre Reimen sein Kado net perséinlich konnt entgéint hualen, mee heen

ewa van sengem Bouf vertroden guff. An fir 60 Joor Memberschaft wor den Stitz Joseph anwesend.

Am gruussen Ganzen wor et eng gelungen Generalversammlung.

Katja FELTEN



Die Jubilaren-Ehrung der Sektion Norden

Photo: Steve Watgen



Rapport des «Services Centraux» du 01 mars 2017

Effectif 2018 Services Centraux

- Service IN va augmenter son personnel pour être prêt pour le plus de digitalisation qui va s'établir au CFL.
- Service II va augmenter aussi.
- Idem Service PI.
- Au Service TM il y a beaucoup d'agents qui prennent des autres postes dans des autres services, et ne sont plus remplacés au service TM.
- Le projet pour l'effectif sera présenté le 6 mars au MDDI.

Hôtel de la Direction Générale

Mise en conformité:

La Villa Fritz, le 10.ième étage et quelques finitions devront se faire jusqu'au 07 avril 2017. Cette date est annoncée comme fin des travaux au bâtiment.

Il faut dire que les travaux se sont passés d'une manière satisfaisante pour tout le personnel concerné.

Aération/chauffage du bâtiment de la DG:

Les problèmes avec le chauffage sont connus, mais il n'est pas prévu de changer quelque chose.

L'installation d'évacuation d'air au local de la reprographie:

Le service RH nous a informé, que l'installation cité en haut était seulement 3 fois hors service pendant l'année 2016. 1x du 21.4 au 25.4 suite à une panne du régulateur et 2 x le 26.4. et le 11.8 au 12.8 pour le chantier (mise en conformité) du bâtiment.

Cabine pour fumeurs:

La cabine fumeur placé au sous-sol, va disparaître pour le 1 avril 2017. Pour nos fumeurs, le service RH va installer un abri dans la cour près de l'informatique.

Outillage sanitaire:

En ce qui concerne l'outillage sanitaire sur les différentes étages, il faudra contacter l'équipe de Colette Scheuren du Service RH. Pour les contrats de nettoyage c'est notre service AT.

Local pour la déchiqueteuse de papier:

L'emplacement de cet appareil est en dessous de l'escalier au sous-sol. Ce n'est pas l'endroit idéal pour faire des travaux sur cette machine. Pas d'aération et espace très étroit. Il faut préciser que la personne travaillant sur cette machine n'est pas à l'issue de cette demande.

Le service RH propose d'organiser dès le 1. avril une action de nettoyage au sous-sol et de trouver une solution pour

un meilleur endroit pour la déchiqueteuse.

Cour intérieure de la DG:

Le service RH va se concerter avec IMMO (dégâts au sol dans la cour près du parvis).

Contrat de nettoyage pour le bâtiment DG:

Pour les réclamations concernant le nettoyage du bâtiment DG, il existe une adresse courriel «nettoyage@cfl.lu». Sur cette adresse les agents peuvent envoyer leurs doléances concernant la propreté de certains endroits. (seulement bâtiment DG)

Le service RH regarde, si ce n'est pas possible de prendre des agents inaptes pour faire des travaux de nettoyage. (p. ex. store, ...)

Space management:

RH précise, que IMMO applique d'office pour tous les nouveaux agents embauchés et pour tout déménagement d'un bureau à l'autre le principe du space-management.

Au nouveau bâtiment PDL, il y avait de place en masse, mais apparemment ce ne sera pas trop mal non-plus au bâtiment DOME.

Pour le Service RH il faut retenir 3 aspects:

- Il faudra traiter tous les agents de tous les services de même manière,
- Point de vue financier et d'établir des règles pour que les agents changent leurs méthodes de travail.
- Nouveau bâtiment.

IMMO a réalisé 3 variantes:

- Acheter le bâtiment DELHAIZE et refaire le bâtiment de la DG .
- Ne pas acheter le Bâtiment DELHAIZE et d'agrandir le bâtiment DG existant (dans la cour et vers les quais).
- De construire un nouveau bâtiment de l'autre côté des voies.

Mais toujours pas de dates précises.

- Projet de la délocalisation du Service RH.

Le service RH ne va pas être délogé.

- Les services qui vont déménager au bâtiment DOME sont le service PI, le service IN et le service formation qui est actuellement situé rte de Thionville. Les services IN CFL et le service IN FRET Cargo vont être rassemblés au le même endroit.

- À partir du 1. juin le service PI et en septembre les services IN et la formation vont s'installer au bâtiment DOME.

- Au bâtiment DOME, il existe une conciergerie qui s'occupe du personnel sur place.

- Il faut savoir, qu'il n'existe pas beaucoup d'emplacements de stationne-

ment voiture pour le personnel et surtout pas pour les gens qui viennent en formation.

- En 2020 le bâtiment à la rue de la Déportation devra être fini (Date de début de construction 2017).

- Les capacités disponibles au bâtiment DOME sont calculées sur le besoin réel des différents services.

- En 2020, des capacités supplémentaires vont se libérer.

RH Access:

La fiche A+B ne pourra pas s'intégrer dans le programme RH-Access.

Il faudra trouver une solution pour tous les services concernés.

Plateforme informatique:

Il faudra voir directement avec le service IN.

Bâtiment administratif «Les Rotondes»:

RH nous informe, que ce bâtiment et le bâtiment DOME sont à considérer comme lieu public et ce ne sont pas les lieux idéals pour faire apparaître des panneaux syndicaux, cette remarque tient aussi pour le bâtiment DG (rdch). RH propose de trouver une solution informatique pour la publication des affiches syndicales.

Centre de formation:

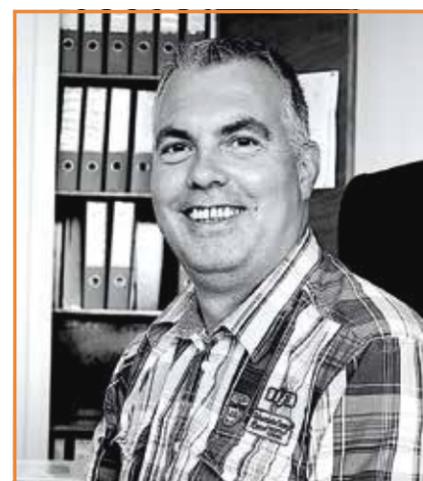
Le service RH s'est renseigné sur les problèmes de chauffage au centre de formation et a eu la réponse, qu'il n'y avait pas de problème mais qu'il y avait de l'air dans le circuit de chauffage.

Centre de Conférence:

Apparemment il n'est pas prévu d'installer un rideau dans la salle de réunion, RH se renseigne auprès du service GI.

Buffet de la gare:

Le buffet de la gare sous sa forme actuelle ne va pas rester en service. L'exploitant actuel a eu la résiliation de son contrat de bail. Les lieux actuels



Alf KRÄMER (Titulaire)

ne sont plus dans le concept du temps. Ils seront aménagés plus modernes et plus spacieux. Le nouveau contrat d'exploitation se fera par une soumission publique.

RH ne sais pas, si les agents des CFL peuvent garder le tarif préférentiel actuellement en vigueur au buffet de la gare.

Pendant la phase de transformation des lieux, le buffet sera fermé. Il est proposé d'organiser des Food Trucks ou qch pour manger au parvis de la Gare.

Archives de la DG:

Le système des archives mise en place avec CFL Logistic fonctionne et est utilisé par quelques services.

Les archives RH vont rester encore au bâtiment DG, mais ils peuvent tous être consultées en fichier informatique.

Voyage de service:

RH n'est pas satisfait avec les données livrés par nos collègues de la FNCTTFEL, il veut avoir des chiffres par année et combien de fois les heures sont dépassées. Nos données n'étant toujours pas disponibles le matin en réunion, je pouvais pas dire grande chose.

Dans le système RH Access il est prévu un maximum de 11 heures par jour pour les déplacements.

Le problème est que ceci ne compte pas pour tout le monde et varie de service à service.

RH veut que les conditions des voyages de service soient pour tout le monde pareils, peut-être il faut repenser sur la plage fixe, ou ..., mais si c'est le cas, il veut que ces règles sont écrites définitivement dans un OG et pour tout le monde pareil !

Alf KRÄMER

... äere Spezialist fir de Wunnraum



10, route d'Arlon
L-9180 Oberfeulen
Email: weljea@pt.lu

GSM: 621 148 941
Tél.: 81 28 26
Fax: 26 81 01 32

... Hand an Hand fir optimalt Wunnen

Internationale Fraendag 2017

„Fraen an enger opstriedender Aarbechtswelt: E Planet 50-50 bis 2030“

Och dëst Joer gouf den 08. März nees weltwäit op Fraereschter an Ongläichheeten zwëschen de Geschlechter higewisen. Aktuell gi nach ëmmer manner Fraen enger bezuelter Aarbecht no mä leeschten dofir awer dee gréissten Deel un onbezuelten an informeller Aarbecht. Sief et doheem, an der Famill, bei der Kanner Betreuung oder an der Berufswelt ass et oft d’Fra déi d’Koordinatioun vum Alldag iwwerhëlt an „Chargen verdeelt“ ënnerhalb vun der Familien-gemeinschaft.

Et ass kee Klischee dat Fraen, trotz Vollzäitbeschäftegung, nach ëmmer méi Zäit mat hire Kanner verbréngen wei d’Pappen. Enger Studie no verbréngen d’Fraen am Durschnëtt 5,5 Stonnen pro Dag mat de Kanner dat sin 2 Stonnen mei wei d’Männer. Dee gréissten Ënnerschedd mësch sech bemierkbar an der Altersstuf vu Kanner ënner 7 Joer.

Dofir huet d’Politik och déi lescht Joren reagiert an huet ab dem 01.12.2016 de „Congé parental“ méi flexibel opgestallt, déi finanziell Entschiedegung opgewäert an en „Ersatz Akommen“ ëmgewandelt. Domat gëtt den Congé parental och fir déi Leit mat méi héijem Akommen attraktiv. D’Ersatz Akommen get op Basis vun den tatsächlech geleschten Aarbechtsstonnen gerechent. D’Maximal bzw. Minimal Betrag variéiert jee no Unzuel vun Aarbechtsstonnen.

Béid Elteren Deeler kennen bei Vollzäitbeschäftegung bei engem Patron tëscht 4 Modeller wielen:

Bei Vollzäitbeschäftegung:

- 4 oder 6 Méint

Bei Deelzäitbeschäftegung:

- 8 oder 12 Méint

Fraktionéiert:

- 1 Dag pro Woch während 20 Méint
- 4 Méint bannent 20 Méint

Wann d’Aarbechtszäit tëscht 20 a 40 Stonne/Woch:

- 4 oder 6 Méint Vollzäit Congé parental oder 8 oder 12 Méint Deelzäit.

Wann d’Aarbechtszäit tëscht 10 an 20 Stonne pro Woch leit:

- 4 oder 6 Méint

Während der Stagezäit:

- 4 oder 6 Méint

Een Elterendeel muss den 1. Congé parental uschlëssend un de „Congé Maternité/Congé d’Acceuil“ huelen ausser bei Allengerzëender.

Den 2. „Congé parental“ däerf bis zum 6. Liewensjoer vum Kand geholl ginn (bei Adoptioun bis 12 Joer).

Et ass och méiglech als Elteren zur gläicher Zäit vum Congé Parental ze profitieren.

D’Situatioun zu Lëtzebuerg:

D’Situatioun um lëtzebuenger Aarbechtsmaart weist dat ëmmer méi

Fraen enger bezuelter Aarbecht noginn aktuell 40,5%. An de Verwaltungsréit sinn Fraen nach ëmmer an der Minoritéit, nëmme 23% vun hinnen bekleeden sou ee Posten zu Lëtzebuerg.

Am Privatsektor ass et sou dat Fraen durschnëttlech 8,6 % manner Gehalt bezeien wie hir männlech Kollegen.

Situatioun bei der CFL:

D’CFL Mammenhaus zielt aktuell eng ronn 3260 Beschäfteger, dovun sin 2807 (86.10%) männlech an 453 (13.90%) weiblech.

3065 si vollzeit beschäftegt an 181 schaffen reduzéiert Aarbechtszäiten.

Et sin aktuell 5 Fraen am „Mammecongé“ an 32 profitieren vum Congé parental.

D’Bilanz vun den villen Moossnamen déi an de letzte Joeren ëmgesat goufen fir d’Situatioun vun der Fra an der Gesellschaft ze verbessern wei zb: d’Schaafen vu Gesetzestexten mat Sanktiounen géint haislech Gewalt, der Reform vum Schwangerschaftsabbruch, dem Bestiednis vun gläichgeschlechtlichen Koppelen, d’Aferierung vu Quoten bei den National an Europawalen ass gréisstendeels positiv wann ee bedenkt d’Verpflichtung zur Gläichstellung vun de Gehälter bei deenen 2 Geschlechter réischt virun 50 Joer a Kraaft getrueden ass!

Mä trotz allen Flexibilitätsmodellen an Reformen huet d’Fuerderung no méi Fraen um Aarbechtsmaart ee fade Beigeschmack: nämlech deen vum liberalen Feminismus deen sech ganz dem Neoliberalismus verpflichtet. Wann d’Wirtschaft verlaangt dat Fraen bis zu Pensiounsuntreitt sollen cotiséieren, huet des Fuerderung näischt mam Wonsch vun der Gläichstellung vun der Fra an der Aarbechtswelt ze dinn mä baséiert op Profitmaximierung an dem Striewen no Wirtschaftswuesstem.

D’Aarbechtswelt huet sech an de leschte Joren brutaliséiert, d’Idealbild vun der Fra a Mamm als Vollzäitbeschäftegte a Familjemanagerin huet gewisen dat Zuel vun gesondheetleche Problemer bei Fraen mat Duebelbelaaschtung gravéierend zougeholl huet: Burn Out, psychesch an physesch Erschöpfung, Depressiounen a vill aner mental Leiden bis hin zu Krankheeten bedengt duerch Mobbing dominieren den Familien an Berufsalldag vun ville Fraen.

D’Fleeg an d’Obhut vu kranke Kanner oder Familjememberen fällt meeschtens zu Laaschten vun de Fraen. Si huelen Congé oder schaffen just Deel Zäit bzw. froen eng onentgeltlech Auszäit bei hirem Patron fir sech em d’Kanner oder pflegebedürftig Familjememberen ze këmmern. Dest féiert dozou dat hinnen herno Cotisationsbetrag a Joeren bei Pensiounsuntreitt feelen.

Missten net Fraen a Männer gläichzäitig vun dësem idealiséierten

a karrierorientierten Denken eweg kommen a sech souwuel an der Kannerbetreuung, wei och am Haushalt zum gläichen Deel engagieren? Doduerch dat Männer ëmmer nach Vollzäit schaffen verstärken si des Ongläichheet vun der Roll vun der Fra am Beruff an am Familienliewen.

Zerstéiert den Draam vun der beruflescher Karriere d’Bedürfnisser no Empathie a Secherheet am Familienliewen?

Vill Fraen sinn tëscht 40 a 50 Joer desillusionéiert, hunn dat Gefill berufflech an familjentechnesch versot ze hunn. Den Drock an der Aarbechtswelt, d’Fuerderung no méi Flexibilitéit an permanenter Verfügbarkeet loosse sie dann erkennen wéivill perséinlech Ofstrécher sie a punkto Liewensqualität geopfert hunn.

Gesellschaft fuerdert zwar permanent Kannerwuestum mä Fakt ass dat des Aufgab vun 2 Persounen alleng praktesch net ze bewältegen ass.

Wat wär eng reell Entlaaschtung fir Fraen an eiser Gesellschaft? Wat wär dan d’Alternativléisung? Schaafen vun Mehrgenerationushäiser?

Oft kennt d’Gefill op dat Politik „Vereenbarkeet vun Beruff a Famill“ just als ee Schlagwuert benotzt fir sech no baussen aktiv an dëser Roll kennen ze verkafen. Mä d’Realitéit ass oft eng aner: D’Öffnungszeiten vun de Crèchen passen net op d’Aarbechtszäiten vun de Fraen, déi frei Plätzen sinn limitéiert an ouni festen Zäitplang muss een kräfteg an Täsch gräifen wat de Beziel Modus ubelaangt. Ausserdem ass der erwerbstätiger Fra net genug gehollef, sie muss awer Kanner an d’Schoul oder Opfangstruktur bréngen, ofhuelen, akafen, kachen, den Haushalt maachen, Congé froen wann Kanner krank sinn ... dee ganzen Management bléift gréisstendeels zur Laascht vun der Fra.



Tania PESCH

Leit Léisung an der Liewensféierung vun de 70er Joeren?

D’Alternativ zu de Crèchen, Maison de Relais, Jugendhäiser an diversen Opfangstrukturen fir Kanner a Jugendlecher wär zréck op de Wee vum Liewen an de Kommunen; d’Liewen vu méi Generatiounen ënner engem Dach sougenannten Mehrgenerationshäiser.

Kannerbetreuung an Seniorenbetreuung ënner engem Dach: Haushalt, Familienarbeits a Fräizäitgestaltung kéint sou op méi Persounen verdeelt ginn, Erfahrungsaustausch ënner de Generatiounen ...

Laangfristeg gesinn muss een Ëndenken vun der aktueller Liewensform bewierkt ginn. Ziel soll eng alldeeglech geliewten Familienkultur vum Deelen ginn: Berufsliewen engersäits an Kanner bzw. Seniorenbetreuung andersäits.

Dëst wär e grouse Schrëtt a punkto Gläichberechtegung an Entlaaschtung vun der Fra am Beruff an am Familienmanagement.

Kannererzëung ass déi wäertvollst Tätigkeet déi an eiser Gesellschaft iwwerhaapt gelescht gëtt.

Fir des Roll nees an „d’Groussfamill“ zréckzeféieren an des Liewensform vu Kanner an Senioren Betreuung ënner een Deckmantel ze kréien wäert eng vun de gréissten politeschen Erausforderungen an de kommende Jore ginn.

Tania PESCH



Le Groupe CFL compte plus de 4200 collaborateurs, répartis en 3 secteurs d'activités, englobant le transport de personnes voyageurs, le transport de marchandises et la gestion ferroviaire. Nous sommes l'une des entreprises luxembourgeoises les plus solides de la grande région. Nous réalisons un chiffre d'affaires d'environ 800 millions d'euros et notre plan d'affaires prévoit un développement ambitieux.

Dans ce contexte nous recherchons actuellement à recruter des nouveaux collaborateurs motivés qui ont envie de relever des défis et ainsi de contribuer à notre développement.

Service Exploitation Infrastructure :
CHEF DE CIRCULATION / CHEF DE SURVEILLANCE (m/f)

Service Maintenance Infrastructure :
ÉQUIPIER (m/f)
TECHNICIEN CATÉNAIRES (m/f)
TECHNICIEN ALIMENTATION ÉLECTRIQUE (m/f)
TECHNICIEN SIGNALISATION (m/f)

Service Activité Voyageurs Bus :
CONDUCTEUR D'AUTOBUS (m/f)

Services RH ou Personnel :
MÉDECIN DU TRAVAIL (m/f)

Service Recrutement et Mobilité :
GESTIONNAIRE DE RECRUTEMENT EXPÉRIMENTÉ (m/f)

Service Trains et Matériel :
GESTIONNAIRE DE L'INFORMATIQUE EMBARQUÉE (m/f)

Nous avons relevé votre intérêt pour un nouveau défi professionnel auprès des CFL ?

Veuillez consulter notre site internet www.jobscfl.lu pour plus de détails concernant nos offres d'emploi et la procédure de candidature.

Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois
Service Recrutement & Mobilité
9 place de la Gare
L-1616 Luxembourg
jobs@cfl.lu





FCPT-FÜRSORGEKASSE

BETEILIGUNG DER FCPT-FÜRSORGEKASSE AN DEN IM JAHR 2016 ENSTANDENEN ARZT- UND KRANKENKOSTEN

Die Generalversammlung der FCPT-Fürsorgekasse vom 25. November 2000 in Wasserbillig beschloss innerhalb der Kasse einen Fonds für Gesundheitsausgaben zu schaffen.

Der Fonds gewährt seine Leistungen in folgenden Fällen:

a) Wenn bei längerem Krankenhausaufenthalt die Krankenkasse mit der Begleichung der Aufenthaltskosten aufhört, ohne dass es sich jedoch um einen „Pflegefall“ im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen handelt, übernimmt der Fonds den Tagessatz.

b) Bei längeren und kostspieligen Krankheiten übernimmt der Fonds die Behandlungskosten, unabhängig davon ob die Behandlung ambulant oder stationär, ob im In- oder Ausland geleistet wurde, und zwar nach Abzug der Übernahme der Kosten durch die Krankenkasse und durch die CMC. Berücksichtigt werden alle Rechnungen von Ärzten, Krankenhäusern oder Apotheken.

c) Ungedekte Arzneikosten, auch solche die von der Krankenkasse nicht rückerstattet werden, aber sofern die Arzneien vom Arzt verschrieben worden sind, werden vom Fonds übernommen.

Recht auf die Leistungen des Fonds haben:

a) Das wirkliche Mitglied der Gesellschaft;

b) Dessen Ehepartner

c) Dessen Mutter, Schwiegermutter, Schwester, Schwägerin, Schwiegertochter oder dessen großjährige Tochter, wenn diese seinen Haushalt führen, und für deren Unterhalt er aufkommt, wenn sein Ehepartner den gemeinsamen Haushalt nicht mehr führt oder führen kann, oder wenn er ledig ist;

d) Dessen Kinder die jünger als 18 Jahre sind, ob es die eigenen sind, die Adoptivkinder oder die Kinder des anderen Ehepartners, die zu seinen Lasten sind;

e) Die überlebenden Kinder des Mitgliedes. Wenn die Kinder im In- oder Ausland studieren, wird die Altersgrenze entsprechend den Bestimmungen der Krankenkasse festgesetzt. Keine Altersgrenze besteht für psychisch oder physisch behinderte Kinder.

Um in den Genuss der Leistungen des Fonds zu kommen, muss das Mitglied bis zum 31. März eines Jahres alle Belege einsenden insofern sie im jeweilig vorherigen Jahr ausgestellt wurden. Als Belege zählen die von der Krankenkasse ausgestellten Rückerstattungsabrechnungen, sowie die beglichenen Rechnungen der Apotheker oder anderer Gesundheitsleistungserbringer.

Belege, die nach dem 31. März eingeschickt werden, können erst im folgenden Jahr, nach den dann geltenden Bestimmungen, berücksichtigt werden.

Der Fonds übernimmt, unter Beachtung des folgenden Absatzes, die ungedeckten Gesundheitsausgaben, welche durch die im vorherigen Artikel aufgeführten Belege eingebracht werden, insofern sie jedoch einen Freibetrag von 70€, Index 100 zu berechnen am 31. Dezember des geltenden Jahres) übersteigen.

Ausgenommen von einer Übernahme durch den Fonds sind folgende Ausgaben:

a) Die Mehrkosten bei einem Krankenhausaufenthalt in der ersten Klasse;

b) Die Kosten für Brillenfassungen (die Gläser werden voll angerechnet);

c) Die Kosten für Edelmetalle und Email bei Zahnersatz, sowie für Mehrausgaben, die durch Vernachlässigung der regelmäßigen Zahnarztbesuch entstehen (Nichtbeachtung der Präventivmedizin);

d) Die Kosten des Krankenhausaufenthalts bei Pflegefällen (insofern sie von der Krankenkasse als solche anerkannt werden);

e) Die Kosten für von der Krankenkasse nicht genehmigte Kuraufenthalte; für genehmigte Kuraufenthalte werden die Hotelkosten nicht übernommen.

f) Der Höchstbetrag, der jährlich vom Fonds ausbezahlt wird, ist auf 9 920€ festgesetzt.

g) Daraus erfolgt, dass wenn die Ansprüche aller Mitglieder in einem Jahr diesen Betrag übersteigen, wird der Restbetrag, laut Artikel 4, Absatz I, dieser Verordnung, zu Lasten des Mitgliedes, im prozentualen Verhältnis zum obigen Absatz vorgesehenen Höchstbetrag gekürzt.

h) Dieser Betrag wird für alle Mitglieder einmal im Jahr vom Fonds überwiesen. Das Datum der Überweisung wird im „Transport“ veröffentlicht.

i) N.B.: Der Freibetrag für das Jahr 2016 beläuft sich auf 556,178€ (70x7,9454)

j) Einsendeschluss für die Belege an das FCPT-Generalsekretariat, B.P. 2615, L-1026 Luxemburg ist der 01/04/2017.

Transport

L-2560 Luxembourg
20A, rue de Strasbourg
Téléphone: 22 67 86-1
CFL-Basa Nr. 1289
Telefax: 22 67 09
C.C.R.A. LU24 0099 7800 0026 6122
B.C.E.E. LU07 0019 1000 0453 4000
C.C.P. LU14 1111 0124 4630 0000

Impression et Expédition:
Saint-Paul Luxembourg.

Organe bimensuel officiel de la Fédération Chrétienne du Personnel des Transports affiliée à la Fédération Internationale des Organisations Syndicales du Personnel des Transports et à la Fédération des Syndicats des Transports dans l'Union Européenne.

La rédaction ne prend aucune responsabilité en ce qui concerne les manuscrits non commandés. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la fédération.

Tarif de Publicité

1) Entrefilet

Prix par mm et par colonne: avec hauteur minimum de 15 mm et maximum de 30 mm. **0,35 €**

1) Annonces

Prix par mm et par colonne: avec hauteur minimum de 60 mm. **0,11 €**

Mitglied der A.P.P.L.



Association de la Presse Périodique Luxembourgeoise

Der Punktwert-Index 794,54

Seit dem 1. Januar 2017 beträgt der Wert eines Punktes für das Kaderpersonal 18,9229€. Die Haushaltszulage beträgt 8,1% bei einem Minimum von 25 Punkten (461,54€) und einem Maximum von 29 Punkten (535,39€) Für alle Elemente, die nicht pensionsberechtigt sind: 17,918€ Für die Pensionsempfänger ist die Basis ein Wert von 18,2945€. Für den Hilfskader: 18,9181€

Der nächste „Transport“ erscheint am **31. März 2017**

Redaktionsschluss ist der **22. März 2017**

(Nach diesem Datum können keine Artikel mehr angenommen werden)

info@syprolux.lu



Großformatdruck, Beschriftungen, Aufkleber, Schaufenster-, Auto-, Lastwagenverklebung, Planen, Poster, Textil, Werbeartikel

41, Z.I. Kehlen L – 8287 Kehlen

Tél.: 26 30 55 61 Fax: 26 30 55 62

www.signitec.lu signitec@pt.lu