



SYPROLUX zu Besuch bei Yuriko Backes, der Ministerin für Mobilität und öffentliche Bauten

Das Fundament einer erfolgreichen Arbeitsumgebung

leV-Kongress in Luxemburg

Eisenbahnen, das Rückgrat eines nachhaltigen Verkehrs

Öffentlicher Verkehr -
Das pulsierende Herz der städtischen Mobilität

Treffen mit der Ministerin für Mobilität und öffentliche Bauten

Gefunden, beschnuppert, läuft!



vlnr: Félicie Weycker, Yuriko Backes, Max Doerner, Paul Gries, Jérôme Weyrich, Mylène Bianchy und Fränz Duhr

In der letzten Ausgabe des "Transport" veröffentlichten wir eine etwas aussergewöhnliche Vermisstenanzeige. Und man mag es nicht glauben, doch noch am selben Nachmittag der Herausgabe unserer Zeitung, erreichte uns eine Email seitens des Ministeriums: Frau Ministerin lud zum Gespräch ein.

Am Tag der Unterredung war Frau Backes umgeben von Frau Weycker und den Herren Zumsteeg und Max Doerner. Der SYPROLUX war vertreten durch Paul Gries, Jérôme Weyrich, Fränz Duhr und Mylène Bianchy.

Anfangs war die Atmosphäre leicht unterkühlt. Frau Ministerin kam nicht umhin, einige Worte über unseren Aufruf zu verlieren. Sie konnte aber nicht ausblenden, dass aus diesem Text Komplimente zu entnehmen waren. Ministerin und Präsidentin tigerten etwas umeinander, beschnupperten sich und tauten auf.

Wir hatten die volle Aufmerksamkeit der Ministerin und konnten daher folgende Punkte anschneiden:

Aufwertung unserer Laufbahnen

Die SYPROLUX-Präsidentin skizzierte kurz die verschiedenen Laufbahnen, sowie deren Aufgliederung. Derzeit ist die Belegschaft des CFL-Mutterhauses folgendermassen zusammengesetzt:

I-Laufbahn: 31,8 %	A-Laufbahn: 28,8 %
M-Laufbahn: 4 %	S-Laufbahn: 18 %
B-Laufbahn: 9,9 %	

Es ist bekannt, dass in einer ganzen Reihe von Berufszweigen Personalangel herrscht, teils auf Grund fehlender Attraktivität und einem Mangel an Wertschätzung einzelner Berufe.

Deshalb plädiert der SYPROLUX für ein Aufwertungssystem unserer Berufsbilder, welches auf unseren spezifischen Ausbildungen, dem operationellen Impact und dem Sicherheitsrisiko fusst und dies natürlich im Rahmen unseres Personalstatuts.

Des Weiteren erwähnte man, dass die Belegschaft der so genannten "hors-statut" bei 5,4% liegt. Dies sind 213 Mitarbeiter. Aus Sicht des SYPROLUX wäre es eine Überlegung wert, dieser, recht schnell anwachsenden, Population ebenfalls eine Laufbahn innerhalb des Personalstatuts einzuführen. Dies im Sinne von mehr

Transparenz, einer klareren Struktur im Verlauf der Laufbahn und einer besseren Vertretung der Mitarbeiter.

Sicherheit im öffentlichen Transport

Frau Weycker teilte mit, dass Ende Juli eine Sitzung des "comité de pilotage dans les transports publics" einberufen wird. Als SYPROLUX unterstrichen wir die Wichtigkeit dieses Gremiums. Angesichts der letzten Zahlen laufen wir Gefahr in punkto Übergriffe auf CFL-Personal Ende 2024 das Niveau von 2018 zu übersteigen. In der Tat gab es 2018 195, 2023 191 und 2024 (Jan-Mitte Mai) 79 Übergriffe. Es besteht also weiterhin Handlungsbedarf.

In diesem Zusammenhang erwähnte der SYPROLUX ebenfalls die Neufassung des Gesetzes zur Sicherheit im öffentlichen Transport. Man unterstrich, dass es dem Text an Klarheit fehle, besonders in Bezug auf die Rollen des "constatateur" und des "sanctionneur". Des Weiteren hat es den Anschein, als fehle wieder einmal ein effizienter Kontrollmechanismus.

Contrats de service publics

Ebenfalls erwähnte der SYPROLUX die Neuauflage der Dienstleistungsverträge in den Bereichen, Personenverkehr über die Schiene, Infrastruktur und CFL-Bus. Diese Verträge sind ein klares Bekenntnis zur Schiene als Rückgrat des öffentlichen Transportes. Die Politik hat sich ebenfalls klar für das Begleitpersonal in unseren Zügen ausgesprochen. Das Prinzip des DOO (driver-only operation) wird es derweil nicht auf unserem Netz geben.

Women in rail

Am Ende der gut einstündigen Unterredung skizzierte SYPROLUX-Präsidentin Mylène Bianchy das europäische Abkommen zur Steigerung der Attraktivität der Berufswelt Eisenbahn für Frauen. Besonders interessiert zeigte sich Ministerin Backes über den Aktionsplan, den die CFL zusammen mit den Sozialpartnern in Angriff genommen haben, um das Abkommen umzusetzen. Unter anderem gehört das Gendern von Stellenanzeigen dazu.

Angesichts dieses regen Austauschs, kann man gespannt sein auf kommende Unterredungen. Bestimmt benötigen wir keine weitere Vermisstenanzeige.

Mylène BIANCHY

Das Fundament einer erfolgreichen Arbeitsumgebung



STEVE WATGEN
Secrétaire Général

Ein Großteil unseres Lebens verbringen wir bei den CFL, unserem Arbeitgeber. Daher spielt die Zufriedenheit am Arbeitsplatz eine entscheidende Rolle für unser Wohlbefinden und unsere Leistungsfähigkeit. Eine positive Atmosphäre am Arbeitsplatz, in der sich die Mitarbeiter geschätzt, verstanden und unterstützt fühlen, steigert nicht nur die Motivation und die Bindung zum Unternehmen, sondern fördert auch Produktivität und den Erfolg des Unternehmens.

Zufriedene Mitarbeiter,

sind ein Teil des Fundaments eines erfolgreichen Unternehmens. Einem zufriedenen Mitarbeiter fällt es leicht, sich mit seinem Unternehmen zu identifizieren und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu entwickeln. Verantwortungsbewusstsein, Disziplin, Pünktlichkeit, Engagement bei der Arbeit und ein guter Arbeitsstil, bezeichnet man als Arbeitsmoral. Eine starke Arbeitsmoral führt zu mehr Produktivität, folglich besseren Ergebnissen und einem höheren Gewinn. Ein zufriedener Mitarbeiter ist also der erste Schritt zu einem erfolgreichen Unternehmen.

Unternehmen wie die Eisenbahngesellschaft,

sollten daher darauf achten, dass ihre Mitarbeiter verschiedene Möglichkeiten haben, ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Dies kann durch flexible Arbeitszeitmodelle, ein unterstützendes Führungsverhalten, Entwicklungsmöglichkeiten, faire Vergütungen und Anerkennung für gute Leistungen erfolgen. Ebenso wichtig ist aber auch eine offene Kommunikation auf allen Ebenen, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu erkennen und angemessen darauf einzugehen.

Zufriedenheit am Arbeitsplatz eine Win-Win-Situation

Fühlen sich der Mitarbeiter wohl, sind sie motivierter und arbeiten effizienter. Währenddessen kann die CFL von dieser positiven Arbeitskultur profitieren. Es liegt daher im Interesse aller, gemeinsam an einem gesunden Arbeitsumfeld zu arbeiten, in dem Zufriedenheit und Wohlbefinden oberste Priorität haben.

Es ist an der Zeit, die Bedeutung von Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu verstehen und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen. Ein optimiertes Arbeitsumfeld, fördert die Motivation, Kreativität und den Stolz des Mitarbeiters. Denn letztendlich zeigt sich der wahre Erfolg nicht nur an den Zahlen und positiven Resultaten (auch wenn die CFL für 2023 ein positives Resultat von 18,3 Mio € verzeichnen kann), sondern auch wie zufrieden und engagiert die Mitarbeiter sind. Der Mitarbeiter arbeitet mit am Erfolg des Unternehmens. Das Miteinander, ist daher der Schlüssel zum Erfolg!

Denn nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wertgeschätzt fühlt, eine ausgewogene Work-Life-Balance hat und die Möglichkeit hat sich beruflich weiterzuentwickeln, ist in der Regel zufriedener und motivierter und will den Arbeitgeber nicht verlassen.

Darüber hinaus spielt die Führungskompetenz eine entscheidende Rolle. Sie sollen die Mitarbeiter unterstützen, coachen, ihnen klare Ziele setzen und konstruktives Feedback geben,

so schaffen sie ein angenehmes Umfeld, in dem sich die Mitarbeiter wohl und geschätzt fühlen. Eine offene und transparente Kommunikation auf allen Hierarchieebenen fördert das Vertrauen und die Zusammenarbeit im Team.

Maßnahmen zur Verbesserung der Zufriedenheit

Um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu verbessern, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, die auf individueller, teambezogener und organisatorischer Ebene angesetzt sind. Hier sind einige bewährte Strategien, um die Arbeitsplatzzufriedenheit zu steigern:

Wie schaffen wir eine positive Unternehmenskultur:

- Vertrauen, Offenheit und Wertschätzung fördern,
- klare Unternehmenswerte und -ziele festlegen,
- Gelegenheiten geben zum Austausch und zur Partizipation von Entscheidungsprozessen.

Wie bekommen Verantwortliche Anerkennung und Wertschätzung:

- Leistungen und Erfolge der Mitarbeiter regelmäßig anerkennen,
- Interesse an den persönlichen Belangen der Mitarbeiter zeigen,
- Den Entwicklungswünschen der Mitarbeiter nachkommen.

Förderung der Work-Life-Balance:

- flexible Arbeitszeiten und Homeoffice erlauben und ausbauen, so kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden,
- Räume und Programme für Gesundheitsförderung und Stressabbau ermöglichen.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten:

- den Mitarbeitern die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung bieten,
- die Mitarbeiter ermutigen, um neue Fähigkeiten zu erlernen, um sich weiterzuentwickeln.

Gute Führungskompetenz:

- Die Führungskräfte sollen in kommunikativen und sozialen Kompetenzen geschult werden,
- offene Kommunikation und konstruktives Feedback fördern,
- positives und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen.

Angenehmes Arbeitsumfeld:

- ergonomische Arbeitsplätze und eine angenehme Arbeitsatmosphäre schaffen,
- Teamgeist und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern fördern.

Indem eine CFL diese Maßnahmen konsequent und überall umsetzt, kann die Zufriedenheit am Arbeitsplatz nachhaltig verbessert werden. Somit wird langfristig das Engagement, die Leistungsfähigkeit und die Bindung zum Arbeitgeber verstärkt. Es ist wichtig, die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter ernst zu nehmen und kontinuierlich an der Gestaltung eines positiven Arbeitsumfelds zu arbeiten.

Steve WATGEN



IeV-Resolution vom 11.06.2024

Die Interessengemeinschaft IeV, bestehend aus den Gewerkschaften **SYPROLUX (L)**, **FCG-Vida (A)** und dem Personalverband **transfair (CH)** verfassten auf ihrem diesjährigen Treffen in Luxemburg folgende Resolution.

Notwendige Vorschriften und Grenzen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

Das wachsende Potenzial und die zahlreichen Anwendungen von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Berufswelt verlangen klare Leitlinien für den verantwortungsbewussten Einsatz. Der Schutz der Arbeitnehmenden vor möglichen Risiken und trotzdem die Vorteile von KI voll auszuschöpfen sollten oberste Priorität haben.

Die IeV fordert:

- **Volle Transparenz bei der Verwendung von KI**

Alle Anwendungen von KI in der Arbeitswelt müssen transparent sein. Dies beinhaltet die Offenlegung des Einsatzes von KI sowie der zugrunde liegenden Algorithmen und Daten. Es muss eine angemessene Überprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit gewährleistet sein.

- **Grenzen von KI in der Arbeitswelt**

Es muss klar definiert sein, welche Aufgaben KI übernehmen kann und welche nicht. KI sollte menschliche Arbeitskräfte ergänzen und nicht ersetzen. Arbeitsplätze, welche menschliche Kreativität, emotionale Intelligenz und soziale Kompetenzen erfordern, dürfen nicht von KI übernommen werden.

- **Datenschutz sicherstellen**

Der Schutz personenbezogener Daten ist von zentraler Bedeutung. Jegliche Anwendung von KI muss strenge Datenschutzbestimmungen einhalten, um die Privatsphäre der Arbeitnehmenden zu wahren und den Missbrauch von Daten zu verhindern.

- **Keine Entscheidungsgewalt durch KI**

Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen dürfen nicht allein auf KI-Algorithmen beruhen. Die finale Entscheidungsgewalt muss stets beim Menschen liegen.

- **KI kann soziale Kompetenzen nicht ersetzen**

Soziale Kompetenzen wie Empathie, Mitgefühl und zwischenmenschliche Beziehungen sind unersetzlich. KI kann unterstützen, aber niemals diese menschlichen Qualitäten ersetzen.

- **KI darf nicht zu einer 24-stündigen Erreichbarkeit führen**

Arbeitnehmende müssen das Recht haben, sich von der ständigen Erreichbarkeit und Überwachung durch KI zu distanzieren. Der Einsatz von KI darf nicht dazu führen, dass die Arbeitnehmenden rund um die Uhr verfügbar sein müssen.

Der Bereich der Künstlichen Intelligenz ist breit gefächert und entwickelt sich ständig weiter. Eine solide Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung sind entscheidend, um in diesem dynamischen Feld erfolgreich zu sein.

Arbeitnehmer, die flexibel sind, sich weiterentwickeln und neue Fähigkeiten erlernen können, sind besser in der Lage, sich den Veränderungen anzupassen und ihre Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten.

Insgesamt hat die Einführung von Künstlicher Intelligenz das Potenzial, Arbeitsplätze zu verändern und neu zu gestalten. Durch die richtige Vorbereitung, Umschulung und Anpassung können Arbeitnehmer jedoch die Chancen nutzen, die KI bietet, und ihre Arbeitsplatzsicherheit langfristig zu stärken.

Diese Resolution ruft die Arbeitgebenden, die Politik und die Gesellschaft insgesamt dazu auf, diese Grundsätze bei der Entwicklung, Implementierung, Weiterbildung und Regulierung von KI zu berücksichtigen. Es ist eine ethische, transparente und verantwortungsbewusste Nutzung von KI in der Arbeitswelt sicherzustellen.

Diese Resolution wurde mit Hilfe von „ChatAI“ verfasst.

Remich (LUX), 11.06.2024

Zu Besuch in der «Chambre des Députés» in Luxemburg



vlr: Steve Watgen, Fränz Duhr, Frank Dumont, Marianne Müller, Claude Wisler, Werner Rüegg, isabelle Faber, Mylène Bianchy, Bruno Zeller und Paul Gries.



Rapport de la réunion des Services Centraux, le 15 mai 2024

COSI, signature électronique

► Les délégués du personnel demandent s'ils peuvent prendre connaissance de statistiques actualisées concernant l'utilisation du système «Cosi», notamment sur la fréquence d'utilisation? Y a-t-il des possibilités d'adaptation de l'outil de saisie, telles que l'ajout de fonctionnalités similaires à «Track Changes» dans Word ou «Comments» dans Adobe pour permettre à l'auteur de mettre à jour le document sans relancer toute la procédure de signature?

COSI est principalement conçu pour la signature digitale des documents et ne propose pas les fonctionnalités de suivi des modifications et commentaires, similaires à celles de «Track Changes» ou «Comments»

Pour effectuer des changements et ajouter des commentaires avant la signature d'un document, les agents peuvent utiliser les autres outils mis à disposition.

Le document doit être prêt pour signature, la consultation concernant les changements est à réaliser en amont.

New DG - outils de travail

► Des «Whiteboards» interactifs sont-ils prévus dans la «New DG» pour les divisions travaillant avec des grands plans afin de permettre une collaboration plus efficace sans devoir prendre recours à de grands plans en papier?

D/RH est favorable à l'idée des «Whiteboards» interactifs pour la «New DG» et suggère de chercher le contact avec les services concernés pour définir leurs besoins. Pour faciliter l'adaptation des agents à cette nouvelle méthode de travail, il suggère d'envisager des tests avec des «Whiteboards» au Dairy House.

New DG

Avancement des travaux, imprévus et retards

► Les travaux avancent conformément au plan initial et devraient être achevés en 2027. Cependant, il y a eu un léger retard en raison des forages nécessaires pour l'amiante.

Plans de projet

► L'organisation prévoit de regrouper les services avec leurs divisions. Les séparations se feront par des cloisons plutôt que par des murs et des portes. Entre deux cloisons, 2 à 3 îlots de 2 ou de 4 personnes, seront installés. Pour estimer l'espace nécessaire des services / divisions, le plan quinquennal majoré d'une réserve, est utilisé comme référence.

Plans de projet

► Existe-t-il des plans du projet (ex.: plans d'architecture, plans de construction) qui peuvent être présentés aux agents?

► Si oui, quand et comment seront-ils partagés avec les agents? Seront-ils présentés lors d'événements comme le Staff Day ou à d'autres occasions? Comme cela a déjà été demandé lors de la réunion du 17 janvier 2024, les délégué(e)s du personnel souhaitent recevoir une présentation détaillée du nouveau bâtiment de la Direction Générale, y compris les plans montrant l'aménagement des «espaces de travail».

Il n'y a pas encore de plans en 2D à présenter. Cependant, à l'automne, dans le meilleur des cas, une vidéo sera disponible pour donner une idée de l'ambiance des espaces dans la «New DG», comme le restaurant, l'atrium, etc. Les plans 2 D seront publiés peu avant le déménagement.

Dairy House

► Comme ce fut demandé lors de la réunion du 17 janvier 2024, les délégués souhaitent recevoir une présentation détaillée de l'enquête sur le déménagement dans le Dairy House, publiée dans le numéro de décembre 2023 du magazine Inside.

4.2. Températures élevées le 08/04/2024

► Pourriez-vous expliquer les raisons des températures élevées dans le bâtiment «Dairy House» le 8 avril 2024 ? Au quatrième étage, la température atteignait 27 degrés. Des équipes de Genista sont intervenues avec du matériel de mesure, mais aucune explication n'a été donnée sur la cause de ce pic de température. Quelles pourraient être les raisons de ces variations de température ressenties par les agents, notamment les fluctuations quotidiennes dans le bâtiment ? Est-ce que ces expériences du Dairy House seront prises en compte dans le projet «New DG» ?

Ce jour-là, la climatisation du «Dairy House» était éteinte. Une fois rallumée, la température ambiante s'est améliorée. Le propriétaire du Dairy House serait obligé d'éteindre l'installation la nuit pour éviter les nuisances sonores.

4.3. Absence d'un système d'humidification de l'air

► Au sujet de l'absence d'un système d'humidification de l'air dans le bâtiment du Dairy-House, il a été dit lors de la dernière réunion que des discussions étaient en cours avec le propriétaire du bâtiment (Giorgetti) pour essayer de mettre en place un tel dispositif, et que la médecine

du travail serait également contactée à ce sujet. Les délégué(e)s souhaitent être informé(e)s de l'état d'avancement de ce dossier.

La climatisation ne dispose pas de système d'humidification, ce qui, selon le propriétaire, serait très compliqué à installer ou nécessiterait d'importants travaux de rénovation. Le propriétaire ne fera pas réaliser ces travaux. Dans la «New DG», ce système est prévu.

4.4. Dossier de replanification du 4e étage au Dairy House

► Les agents ont demandé une replanification de la partie nord du 4e étage, au-dessus de l'entrée principale, en raison de la proximité des postes de travail et de l'existence d'un second couloir. Le premier plan proposé par M. Bohr a été rejeté par les différents chefs de division. Où en est actuellement le dossier de replanification ?

Étant donné que le nouveau directeur GI, déménage également au quatrième étage, LD/CM contactera les personnes concernées afin de trouver une solution.

4.5. Centre de reprographie

► Dans la réunion du 17 janvier 2024, il a été dit qu'une mesure devait être effectuée dans le centre de reprographie pour analyser si la ventilation forcée existante est suffisante ou si l'installation d'une ventilation supplémentaire est nécessaire. À cet égard, nous aimerions savoir si ce mesurage a été réalisé et si l'installation d'une ventilation supplémentaire s'impose.

Les valeurs de la qualité de l'air dans la reprographie ont été mesurées et sont conformes.

4.6. Dairy House - machines à café

► Il semble que les machines à café sont insuffisantes pour répondre à la demande des agents et tombent régulièrement en panne. Quelles mesures peuvent être mises en place pour résoudre cette situation ?

Dalmayr vérifie les machines à café deux fois par semaine. La cellule renfort a été formée pour effectuer les réparations et recharger les machines. En cas de problème avec une machine, il est possible de contacter RM/SG.

4.7. Dairy House - bouchés d'air

Au 3e étage, la disposition des bouchés d'air a été réorganisée. Si cette expérience est concluante, pourrait-elle servir de modèle pour d'autres étages, si nécessaire ?

► L'avis des personnes concernées n'a pas encore pu être recueilli. Sur demande, cela pourrait servir comme modèle.

5. Accès Dôme

► Les délégué(e)s du personnel demandent qu'il y ait un accès direct aux différents étages dans le bâtiment du Dôme pour les délégué(e)s du personnel suivant(e)s: Gaby Birtz, Jean Laera, Patrick Vansteenkiste, Georges Melchers et Josy Bourgraff.

Une liste avec tous les noms des délégués est à remettre au RH.

6. Réglementation RH

► La division Relations Sociales et Réglementation RH sur le site RH de l'intranet contient-elle une liste com-

plète et à jour des réglementations RH? Toutes les versions publiées sont-elles les dernières en vigueur?

La liste a été mise à jour et diverses notes anciennes sont en train d'être digitalisées afin de les mettre à disposition par le biais de ce site.

7. Réorganisation Service IN

► À la réunion du 17 janvier 2024, le Service Informatique a procédé à une présentation sur une réorganisation partielle du service. Les représentant(e)s du personnel souhaitent être informé(e)s sur l'avancement de cette réorganisation. Les collaborateurs/trices concernés ont-ils été informé(e)s à temps sur les changements prévus?

Le Service RH n'a pas eu de retour de la part du Service IN.

8. Panneau d'affichage Accinauto

► Les délégué(e)s exigent l'installation d'un panneau d'affichage digne de ce nom dans le bâtiment d'Accinauto, sur lequel les deux syndicats disposent de suffisamment de place pour afficher leurs informations. La solution actuelle (tableau sur roulette) est insuffisante.

CFL-Immo a été chargé de trouver une solution adéquate en accord avec les contraintes d'espace.

9. BTS

► Lors de la réunion de la délégation centrale du 29 mars 2024, le nombre d'agents titulaires d'un BTS (Brevet de Technicien Supérieur) travaillant au sein des CFL a été présenté (voir tableau ci-dessous). Il a été précisé lors de cette réunion que le service RH contacterait les différents services afin de déterminer si le BTS constitue une plus-value pour les postes et, le cas échéant, de modifier les fiches de poste en ce sens afin que ces agents puissent bénéficier d'une prime de valorisation du BTS. Dans ce contexte, les délégué(e)s souhaitent savoir si les services ont déjà été contactés.

Le Service RH a eu une réunion avec les collègues de l'état. Aucune solution adéquate ne peut être présentée à ce stade. Ce point sera rediscuté dans une réunion de la Délégation Centrale.

10. Divers

► Présentation par RM/RCC du fonctionnement de la cellule Renfort. La nouvelle méthode vise à mieux motiver et soutenir les agents dans l'accomplissement de leurs nouvelles tâches lors d'un reclassement interne. Cette thématique sera abordée dans une prochaine réunion de la Délégation Centrale.

Pour le SYPROLUX

Nicolas Rossy
Isabelle Faber
Mark Zeimes



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU, le 11 juin 2024

Approbation du compte-rendu de la réunion du 4 mars

- Le compte-rendu avait été approuvé.

Qualité et Sécurité

- Le rapport QS avait été présenté par M. Niro et sera affiché dans les prochains jours.

Points présentés par M. le Chef de Service

- Les délégués du personnel ont été informés du futur parking pour le personnel du TM et BU, qui sera aménagé de l'autre côté du boulevard de Kyiv. Les modalités techniques d'utilisation seront communiquées en temps utile, étant donné qu'il faudra encore patienter jusqu'à l'opérationnalité prévue après le congé collectif.

Le Chef de Service adjoint a renseigné les délégués du Personnel quant à la Réorganisation de l'Atelier BU au cours de l'exercice 2024 par une présentation Powerpoint.

Points présentés par les Délégués du SYPROLUX

Planification quant au personnel de réserve

- Pour le personnel roulant de réserve, des repos journaliers réduits sont toujours planifiés, en particulier dans les phases de jour 4 à 7. Tout en sachant que ces jours ne sont pas garantis et qu'ils peuvent être modifiés, les délégués du personnel réitérent leur revendication de n'utiliser ces repos journaliers réduits que lorsqu'ils sont absolument nécessaires.

Réponse de la part du Chef Mouvement: Dans un premier lieu, le nombre de fois où cela s'est produit au cours des dernières semaines et mois sera examiné. Il a également souligné que cela ne devait se produire que dans des cas absolument nécessaires.

Secours Rail Ligne 70

- L'itinéraire de cette ligne prévoit, selon les consignes de service, de passer entre autres par la rue Maurice Barrès à Luxembourg-Cessange. Cette rue est limitée aux véhicules d'un poids total de 3,5 t, excepte pour les riverains et les fournisseurs. Selon les dires d'un coach et des agents de planification compétents, nous sommes considérés comme des riverains. Après avoir interrogé la police grand-ducale, on nous a dit que ce n'était le cas que si l'on devait desservir un arrêt dans cette rue. Les délégués du personnel demandent instamment que la situation soit clarifiée afin de protéger les conducteurs concernés d'éventuelles amendes.

Le Chef du Mouvement nous a donné absolument raison et a expliqué qu'une demande avait été faite à la Ville de Luxembourg pour enlever le panneau en question car il n'y a de restriction que d'un seul côté. Si aucune réponse n'est arrivée d'ici la fin de la semaine, la consigne en question et le parcours seront modifiés.

Réfectoire Ettelbruck

- Les délégués du personnel demandent au Chef de Service de s'informer sur une éventuelle réaffectation du réfectoire à l'ancien poste isolé d'Ettelbruck ou du moins d'y réfléchir. Une telle affectation pourrait offrir, en plus des sites de Luxembourg et d'Echternach, une troisième opportunité de passer la «pause de 50 minutes au dépôt» et également une flexibilité supplémentaire quant à la composition des tours de service.

M. le Chef de Service était tout à fait ouvert à l'idée en soi et s'est au moins engagé à se renseigner auprès des CFL-IMMO sur le bâtiment en question quant à une éventuelle disponibilité et à effectuer au moins une visite des lieux.

Couches de travail roulement

- Depuis le workshop sur les couches de travail de l'exercice précédent et leur entrée en vigueur début octobre 2023, les délégués du personnel constatent une augmentation du mécontentement parmi le personnel roulant, en particulier chez les collègues des roulements 3 et 4. C'est pourquoi les délégués du personnel demandent au Chef du Mouvement de planifier une date pour un workshop supplémentaire afin de revoir les couches de travail dans leur ensemble.

Une discussion très animée a eu lieu à ce sujet, car tant le Chef de service que le Chef du Mouvement ont affirmé que ces deux roulements étaient tout à fait satisfaisants et disposaient d'un système d'escaliers. En tant que Syprolux, nous avons clairement contesté cette approche, car ces roulements ne présentent même pas une once d'un système d'escaliers !!!! Les supérieurs hiérarchiques persistent à penser qu'une révision n'est pas nécessaire et qu'aucun atelier ne sera organisé à cet effet. Vive le dialogue social !!!

32/24 Cycle d'alternance personnel roulant de réserve

- Les délégués du personnel demandent au Chef du Mouvement de discuter ensemble avec les agents compétents du bureau de planification et les délégués du personnel une éventuelle introduction d'un cycle d'alternance (« Trapesystem ») pour l'ensemble du personnel roulant de la réserve, ceci avec l'objectif d'atteindre la plus grande équité possible quant à l'attribution des tours de service.

Ici aussi, les supérieurs hiérarchiques sont convaincus qu'aucun changement n'est nécessaire et que chaque réserviste est réparti de manière équitable (sic !).

En tant que Syprolux, nous ne pouvons que recommander vivement à chaque réserviste d'utiliser le portail des souhaits IVU et de saisir ses souhaits en temps utile. En outre, une analyse sera effectuée pour savoir si les souhaits sont souvent respectés ou non. En tant que Syprolux, nous ne sommes pas du tout convaincus par le système actuel et contestons claire-

ment que les conducteurs de la réserve soient TOUS traités et répartis de la même manière.

P.S. Le premier élu de l’OGB-L n’a pas manqué, dans un excès de zèle, de prétendre que nous voulions à tout prix supprimer les souhaits. Calme-toi, cher collègue, ce qui nous intéresse au Syprolux n’est rien de moins que l’équité, et celle-ci n’existe pas avec le système actuel ! Mais pour vous du OGB-L, il semble qu’il soit plus souhaitable de faire du Syprolux-Bashing insensé plutôt que de travailler concrètement à des solutions d’amélioration...

33/24 Echange virtuel des tours de service

► Suite à plusieurs demandes des collègues affectés dans un roulement quelconque, les délégués du personnel demandent au Chef du Mouvement de réfléchir à une éventuelle introduction d’un pool virtuel dans l’IVU, dans lequel les conducteurs du roulement qui le souhaitent, pourraient mettre à disposition et/ou échanger des week-ends libres. Cela permettrait éventuellement à l’un ou l’autre conducteur de la réserve de bénéficier d’un week-end libre supplémentaire.

Là aussi, M. le Chef du Mouvement s’est montré sous sa «meilleure» forme et a «proclamé» sans la moindre ambiguïté qu’il n’y aurait en aucun cas des changements dans les roulements! De plus, il a fait une remarque subtile et inutile à propos d’un ancien planificateur (maintenant employé au TICE) qui aurait toujours eu de telles idées absurdes.....

Eh bien, M. le Chef du Mouvement, récapitulons tranquillement:

- 1. Vous et tous les membres de la hiérarchie avez laissé faire ledit ancien collaborateur pendant 11 ans.
- 2. Vous avez tout à fait raison, celui-ci a laissé beaucoup de terre brûlée.
- 3. Alors, il faut quand même se poser une question - si tout ce qu’il a fait et mis en place était si mauvais, pourquoi nous y accrochons-nous encore? Vous pouvez nous expliquer, à nous tous du personnel roulant, ce qui s’est amélioré depuis le départ de cet ancien, nous sommes tous très impatients. En tant que Syprolux, nous constatons entre autres que les mêmes erreurs sont toujours commises et nous espérons que cela fonctionnera un jour....

Divers

► Quel est l’état d’avancement quant à la transformation des toilettes pour dames au poste central de Luxembourg?

Une cabine supplémentaire sera installée dans les toilettes pour dames. On ne peut pas encore dire quand, donc « affaire à suivre »

Pour le SYPROLUX

- Christian Weyer
- Marc Becker
- Daniel Schildgen
- André Oliveira



DIVISION PENSIONS

Nei Telefonsnummeren

Mir informéieren Iech heimadder, datt eis Pensiounsdivisioun hir Telefonsnummeren ännert. All Nummer, déi bis elo mat „4990“ ugefaang huet, kritt an Zukunft d’Nummer „2489“, genee wéi eis Telefonsnummer am Call Center vun der CFL. Domadder gëtt elo eisen Telefonsuschloss identesch. Dir kënn tei also ënnert der nei er Nummer 2489 plus eis Extensioun errechen.

Services RH au Personnel – Pensions Tél. 2489-

Christian Mancini	3348
Chef de Division Réglementation; Formation; Commission des Pensions; Cumuls	
Jérôme Cecchetti	4540
Adjoint au Chef de Division Régime spécial	
Pascal Donceel	3411
Calculs des Pension et Expectatives A-F; Factures, Décomptes et Mandats de paiement	
Auria Monteiro	4984
Gestion des dossiers O-Z	
Hélio Camacho	5666
Calculs des Pensions et Expectatives G-N; Réglementation et correspondance UE	
Raoul Feltz	6005
Calculs des Pensions et Expectatives O-Z; Factures, Décomptes et Mandats de paiement	
Sarah Gilson	4539
Gestion des dossiers A-F	
Kim Reisch	3343
Gestion des dossiers G-N	
Jean Nittler	5455
Archives ; Courrier	



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 12 juin 2024

Approbation du procès-verbal de la réunion du 07 mars 2024

► Au vu de la nouvelle organisation des réunions trimestrielles, le Chef de Service MI propose de partir sur un rapport vierge.

Échange d'informations

► Pas d'informations à communiquer

Primes & IG10

► Comme retenu lors de la dernière réunion auprès du Chef du Service MI, une prime selon les conditions de l'IG 10 est allouée pour des travaux en hauteur nécessitant un harnais. Les délégués du personnel demandent une communication à l'ensemble des responsables MI concernant l'encodage de la prime.

Les adaptations nécessaires dans le logiciel Fiori ont été réalisées. Une nacelle n'est pas énumérée dans l'IG 10, mais il a été retenu d'assimiler une nacelle à un échafaudage mobile. Les dirigeants MI seront informés par l'envoi du rapport de cette réunion.

► Les délégués du personnel demandent que toutes les décisions en relation avec par exemple l'attribution de primes (travail en hauteur, Schmotzprim) ou le début d'une période d'astreinte soient officialisées par le biais d'une note de service au sein du Service MI et que les instructions pour l'application des dispositions prises soient claires et uniformes pour le service entier.

La demande d'allouer la prime pour travaux salissants aussi aux agents travaillant dans les aiguillages (révision, graissage, etc) sera envoyée au service RH. Dès réception de la réponse, la décision sera communiquée aux agents.

► Les délégués du personnel ont constaté que les techniciens C conduisant les engins ne se voient pas attribuer le supplément de traitement de 10 points pour la conduite, tandis que l'agent de la filière courte les reçoit. Les délégués du personnel demandent de remédier à cette situation.

Le service RH refuse d'accorder ce supplément, car selon l'avis du service RH, la filière spécialisée n'a pas droit à cette prime. Or, il faut savoir que ses agents remplissent cette fonction sans que leur fiche de poste ne le prévoie et pour faciliter le déroulement des travaux. Il s'agit de 2 agents dans le service Energie.

Astreinte

► Les délégués du personnel veulent qu'il soit clarifié que pour le pointage des heures d'astreinte, l'outil REM ne peut servir en aucun cas pour fixer ou vérifier les heures de travail des agents en intervention.

Le Chef de Service MI confirme que seules les indications de l'agent en astreinte sont à considérer pour le pointage. L'agent en astreinte indique le temps passé en astreinte et le temps de trajet à son supérieur hiérarchique, qui fera les indications nécessaires dans l'outil de pointage.

En aucun cas, les indications de l'envoi des différents SMS dans l'outil REM ne pourront être utilisés pour ce pointage.

► Les délégués du personnel demandent que les astreintes des équipes volontaires pour un changement de la périodicité de vendredi à vendredi puissent être adaptées.

Ce changement pour les trois équipes demandeuses peut intervenir directement, suivant le délai nécessaire au service RHT de faire les adaptations. Pour l'unité CST, toutes les équipes procéderont à un changement avec les nouvelles listes d'astreintes en décembre.

► Les délégués du personnel demandent, si après un jour de travail de huit (ou dix) heures, sur un poste de sécurité ou non, une intervention en astreinte avec une fonction (poste de sécurité) est admise?

L'IG 15 actuelle en vigueur n'indique aucune restriction, donc c'est admis.

Déplacement pendant jours de repos

► Selon les délégués du personnel certains agents se déplacent pendant les jours de repos. Une simple compensation des heures de déplacement ne leur semble pas adéquate. Un jour de repos décalé serait plus juste. Quel est la position du Chef de Service?

En fait les agents doivent se déplacer sur leur jour de repos pour une formation à l'étranger, bien que le cours ne commence que le lundi. Le Chef de Service se renseigne si l'organisation de cette formation ne peut être revue pour permettre un déplacement que le lundi matin. Le lieu de formation en question se trouve près de Trèves.

Iris Next

► Selon les informations des délégués du personnel, certains agents les ont informés que l'outil Iris Next serait assez difficile à utiliser. Il est demandé s'il serait possible de faciliter l'utilisation du logiciel (p.ex. Atra, consigne-jaune, consigne-bleue) et peut-être d'uniformiser les endroits pour toutes les régions du pays.

Une réunion avec le responsable de l'outil sera organisée afin de trouver une solution.

Formation

► Les délégués demandent quels agents sont prévus pour un cours de manutention. De plus ils demandent où en est la programmation de ces cours.

La formation «gestes et postures» est organisée par le Service MI. Pour le moment un seul agent s'occupe de cette formation. 37 agents ont déjà été formés. En juillet, le planning pour tous les agents concernés sera finalisé. Les délégués du personnel ont proposé de répartir la charge de formation sur plusieurs agents. Le chef de Service MI a précisé que la division MI-QSE va être renforcé.

► Les délégués du personnel demandent que les formations spécifiques (scie à moteur, débroussailleuse, etc.) soient organisées régulièrement et regroupées plus régionalement. À la fin de la formation, l'attribution d'une autorisation CFL prend souvent beaucoup de temps, voire plusieurs mois, les délégués du personnel demandent d'optimiser les processus afférents.

Les formations sont en train d'être organisées par la division MI-QSE. Le Chef de Service prévoit encore d'embaucher 2 coordinateurs formation. MI-QSE doit surveiller les échéances et organiser les cours de recyclage. Les formations de base doivent être demandées par le chef d'équipe pour ses agents. À la suite de cette demande, le service MI-QSE organise les formations.

Il faut surveiller et établir une procédure avec les prestataires externes pour recevoir les confirmations de réussite. Une autorisation d'exercer la tâche est à établir par le patron. Ici le délai doit aussi rester raisonnable.

Un listing avec les échéances à venir va être établi.

► Les délégués du personnel demandent combien de gardien(ne)s PN se trouvent actuellement en formation et s'il est nécessaire d'agrandir ce pool.

Actuellement 141 agents sont qualifiés comme garde-barrière. Une analyse par le service sur le besoin d'agrandir ce pool sera réalisée encore cette année.

► Les délégués du personnel demandent pourquoi la formation « conducteurs Robel » pour l'Unité énergie du Service MI n'est pas organisée.

Le service MI attend les résultats de l'analyse de regrouper tous les agents de conduite (trains, Robel) comme personnel roulant. Suite à la décision du service RH, le service MI analysera comment s'aligner aux nouvelles dispositions.

Fiche C ADEC

► Les délégués du personnel demandent une fiche C ADEC/ADEC responsable pour les travaux d'une firme externe. En attendant les délégués du personnel demandent une solution directe.

La fiche C ne doit en aucun cas être remplie par une société externe. Une analyse approfondie sera faite lors du workshop sur les postes de sécurité le 15 juillet prochain.

Postes vacants, brigades

► Les délégués du personnel demandent quand les postes vacants de chef de brigade seront enfin occupés.

Les délégués du personnel ont été informés que toutes les vacances de poste ont été publiées. Les postes seront occupés dans les meilleurs délais.

Postes vacants, équipe électromécanique

► Les délégués du personnel demandent que la vacance de poste au sein du MI-EMB-GT-EM soit enfin publiée.

Les postes du chef et de son adjoint ont été publiés.

Inscription de révisions

► Les délégués du personnel constatent que les agents doivent inscrire leurs révisions aussi bien au carnet des perturbations au poste directeur que dans les différentes EAM (W et Oe, PDL et Be). Les délégués du personnel demandent, quel est l'intérêt de cette méthode qui date du temps des postes télécommandés et de la commande locale sur certains postes.

Ces inscriptions servent à faciliter les missions de contrôle de la hiérarchie.

MI/CPI

► Les délégués du personnel demandent quelles sont les fonctions du nouvel adjoint dénommé Chef de Projet Sécurité et Organisation des Travaux (MI/CP 1).

Les délégués du personnel ont été informés qu'il ne s'agit pas d'un adjoint, mais d'un poste pour suivre le plan d'action MI. Le 15 juillet, M. David Hennecart sera épaulé d'une deuxième personne. M. Hennecart s'occupe de l'organisation de l'entretien d'abord dans l'unité MI-I puis dans tous le service MI.

Conditions de travail

► Les délégués du personnel demandent un Vade-mecum des conditions de travail. (nombre de séances de nuit, suite des séances de nuit, transition, repos, etc.)

Le service MI établira après une analyse un document.

Embauches

► Les délégués du personnel demandent un flux d'information continu pour le déroulement des embauches des postes prévus au sein du Service MI. La réponse connue « on ne trouve pas de candidats » ne suffira plus dans le futur. Les délégués du personnel constatent une dégradation continue dans les équipes.

Pour répondre à ces questions le service RM sera invité à la prochaine réunion.

Code d'accès

► Les délégués du personnel demandent une liste avec les codes d'accès et les clefs pour accéder sur les différents lieux des CFL (p.ex. toilettes, base de vie, chantiers, ...).

Les délégués du personnel ont constaté que lors de chantier des accès usuels sont clôturés par des installations de chantiers sans que le service en soit informé. Un appel à tous les services concernés sera lancé d'en informer le service MI. Une liste avec les toilettes accessibles est en train d'être dressée.

C-Flex

► Les délégués du personnel demandent un état des lieux sur le système FLEX.

Ce sujet sera traité lors de la prochaine réunion.

MI-EMB-BA-BAT

► Il s'est avéré que les agents de l'équipe Bâtiment du District BA de l'Unité EMB sont insatisfaits du fait qu'il leur n'est plus possible de travailler dans leur spécialisation, parce que leur ancien supérieur hiérarchique a préféré travailler en sous-traitance. Les délégués du personnel demandent s'il est prévu de revaloriser l'artisanat dans cette équipe.

Le Chef de Service a confirmé aux délégués du personnel que ces agents seront sollicités plus régulièrement pour des travaux d'une envergure raisonnable et pour des travaux urgents.

Sièges des équipes

► Un état des lieux est en train d'être réalisé et sera prêt pour le premier trimestre 2025.

- Au CLIF les délégués du personnel constatent un manque de places au réfectoire / salle de repos et demandent si une solution est en vue.
- Les délégués du personnel ont constaté que dans différentes circonscriptions / brigades, il n'y a ni vestiaires, ni douches séparées pour les agents masculins et féminins. Les délégués du personnel demandent de remédier à cette situation fâcheuse dans un court délai, comme il est stipulé au plan d'actions établi par les CFL dans le cadre de la transposition de l'accord «women in rail». De plus, les délégués du personnel demandent un état des lieux sur la conformité des différents sièges au niveau de la protection contre les incendies.
- Différents sièges se trouvent dans un état vétuste (toiture non étanche p.ex.) et ceci depuis plusieurs années. Les délégués du personnel demandent quand les travaux de réparation afférents seront enfin entamés.
- Les délégués du personnel demandent des informations actualisées sur le nouveau bâtiment MI.

District T

► Les délégués du personnel désirent être informés sur le projet de réorganisation du District T suite à la réunion auprès du directeur de ressort.

Les grandes lignes de cette réorganisation ont été présentées au délégués du personnel.

Pour le SYPROLUX

Ed. Mallinger
Fränz Duhr
Nelson Costa



Großformatdruck, Beschriftungen, Aufkleber, Werbeplanen, Fahrzeugverklebung.
CNC - Fräse

Tél.: 26 30 55 61

www.signitec.lu





Ordentliche Generalversammlung der Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC)

Die ordentliche Generalversammlung der Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) fand am Mittwoch, dem 12. Juni, im Casino Syndical in Luxemburg-Bonneweg statt, dies im Beisein von Verbraucherschutzministerin Martine Hansen.

Im Mittelpunkt der diesjährigen Jahreshauptversammlung standen neben einem Rückblick auf das Jahr 2023 vor allem die großen Herausforderungen im Bereich des Verbraucherschutzes. Präsident Nico Hoffmann ging in seiner Ansprache unter anderem auf Themen wie die Absicherung und den Erhalt der Kaufkraft, den Bankensektor, die Steuerpolitik, die Probleme auf dem Wohnungsmarkt sowie auf das immer noch ausstehende Gesetz zur Sammelklage im Verbraucherrecht ein.

Der ULC-Präsident prangerte unter anderem die „unmenschliche und arrogante Geschäftspolitik“ der ING an, die sich in jüngster Vergangenheit bereits von Zehntausenden Kunden getrennt habe beziehungsweise sich noch von Zehntausenden trennen wolle und sich künftig wohl nur noch für Millionäre und Milliardäre interessiere.

Betreffend den Gesetzentwurf 7650 über Sammelklagen bedauerte Nico Hoffmann vor allem den Wegfall der außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten. Mit dem Gesetzentwurf in seiner geänderten Form könne die ULC schlichtweg nicht einverstanden sein, da er im Prinzip lediglich die EU-Richtlinie und nichts als die Richtlinie umsetze.

Verbraucherschutzministerin Martine Hansen bedankte sich für die gute Partnerschaft mit der ULC und unterstrich dabei, dass sie die Zusammenarbeit in Zukunft weiter ausbauen wolle. Die vorgenommenen Änderungsvorschläge am Gesetzentwurf 7650 seien wegen der rund 90 formalen Einwände seitens des Staatsrats erforderlich gewesen. Man sei dabei in der Tat nach dem Prinzip „Die Richtlinie und nichts als die Richtlinie“ verfahren. Spätere Anpassungen seien immer noch möglich.

Im Nachhinein sei es vielleicht besser gewesen, einen völlig neuen Text aufzusetzen, so Martine Hansen. Die Ministerin unterstrich jedoch, dass die Mediation auch im geänderten Gesetzentwurf vorgesehen sei. Wie es nun zeitlich weitergehe, könne sie derzeit nicht sagen. Aktuell liege der geänderte Gesetzentwurf beim Staatsrat.

Der ULC-Verwaltungsrat setzt sich wie folgt zusammen:

Präsident: Nico Hoffmann (LCGB)
Generalsekretär: Marcel Laschette (individuelles Mitglied)
Schatzmeister: Paul Gries (SYPROLUX)
Direktorin: Aline Rosenbaum
Vizepräsidentin: Liliane Cannivy (individuelles Mitglied)
Vizepräsident: Nico Wennmacher (FNCTTFEL)
Vizepräsident: Camille Weydert (CGFP)
Beigeordneter Generalsekretär: Camille Schiltz (FGFC)
Beigeordneter Schatzmeister: Alain Back (ALEBA)

Verwaltungsräte:

Sonja Frisch (individuelles Mitglied)
Nico Georges (Coopérative Casino Syndical Luxembourg S.C.)
Carlos Pereira (OGBL)
Roberto Scolati (individuelles Mitglied)

Mitgeteilt von der ULC am 13. Juni 2024

FC Eisebunn

FOOTBALL Championnat



Vendredi 05 juillet 2024
à 17:30 hrs

Tournoi éclair
Terrain du U.S. Sandweiler
(Terrain synthétique)

8 Equipes participantes

SYPROLUX- Familienfest am 1. Mai in Hesperingen

Photos by Pix







Sektion Eisenbahnen



Aufruf

an die neu gewählten europäischen Abgeordneten

Eisenbahnen, das Rückgrat eines nachhaltigen Verkehrs

Als SYPROLUX sind wir Teil der europäischen Transportarbeiterföderation, ETF. Mit unseren Kolleg:innen teilen wir das Streben nach einem sicheren, nachhaltigen und sozialgerechten europäischen Eisenbahnsektor. In diesem Zusammenhang geht folgender Aufruf an die neugewählten europäischen Abgeordneten:

Die europäischen Eisenbahnen sind von entscheidender Bedeutung für die Verwirklichung der ehrgeizigen Ziele für einen „grünen“ Übergang. Die derzeitige Europäische Kommission strebt an, die Emissionen des Verkehrssektors bis 2050 um 90 % zu reduzieren. Dies kann nur mit einem gut funktionierenden Eisenbahnsektor erreicht werden, der das Rückgrat des europäischen Verkehrssystems bildet. In ihrer Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität hat sich die Europäische Kommission das Ziel gesetzt, den Schienengüterverkehr bis 2050 zu verdoppeln und den Hochgeschwindigkeits-Personenverkehr sogar zu verdreifachen. Die ETF-Sektion Eisenbahnen hat diese Ziele begrüßt und unterstützt. Es fehlt jedoch an ausreichenden Fortschritten.

Aus diesem Grund unterstützen wir als SYPROLUX folgende ETF Prioritäten und rufen die künftigen luxemburgischen Europabgeordneten auf diesen in der nächsten Legislaturperiode Rechnung zu tragen

1. Eisenbahnen sind eine öffentliche Dienstleistung

Die Eisenbahnen erbringen eine Dienstleistung, die dem Gemeinwohl unserer Gesellschaft dient. Sie bieten einen kohlenstoffarmen Personen- und Gütertransport, der unserer Umwelt zugute kommt, Gemeinden miteinander verbindet und Staus auf unseren Straßen entlastet. Aus diesen

Gründen lassen sich die „Gewinne“ der Eisenbahnen nicht nur in Geld ausdrücken. Die Eisenbahn erbringt Dienstleistungen, die nicht privaten Unternehmen überlassen werden können, die auf einem Markt tätig sind, der nur über den Preis konkurriert. Diese Dienstleistungen werden am besten von integrierten Unternehmen erbracht, die von der öffentlichen Hand demokratisch kontrolliert werden. Der Schienenverkehr sollte zu einem Sektor von allgemeinem Interesse erklärt und mit den erforderlichen öffentlichen Mitteln unterstützt werden.

2. Den Sektor für Arbeitnehmer:innen attraktiv gestalten

Für den Zugbetrieb sind mehr als 300 verschiedene Berufe erforderlich. Gegenwärtig gelingt es vielen Eisenbahnunternehmen nicht, so viele Mitarbeiter:innen zu gewinnen, wie sie benötigen. Der Arbeitskräftemangel in diesem Sektor dürfte sich in den nächsten Jahren noch verschärfen, da ein großer Teil der Eisenbahner:innen europaweit in den Ruhestand gehen wird. Die einzige Möglichkeit für den Bahnsektor, den grünen Wandel zu vollziehen, besteht darin, dass die Bahnunternehmen als Arbeitgeber attraktiver werden, insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen wie junge und weibliche Arbeitnehmer. Dies beginnt mit einem guten Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sicheren Arbeitsbedingungen und einem gut funktionierenden Dialog mit den Gewerkschaften. Ebenso müssen die Sicherheit und der Schutz der Arbeitnehmer:innen Vorrang haben. In ganz Europa haben wir einen Anstieg der Aggression gegenüber dem Bahnpersonal beobachtet, was dazu führt, dass Menschen den Sektor verlassen oder lange krankgeschrieben sind. Das muss aufhören. (1)

1. Investitionen in grüne Mobilität

Züge können nicht allein mit "grünen" Ambitionen fahren. Damit die Eisenbahnen die in der Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität festgelegten Ziele erreichen können, sind erhebliche Investitionen in rollendes Material, Infrastruktur und Personal erforderlich. Seit 1995 hat Europa 15.000 km Schienen verloren, aber 30.000 km Autobahnen gebaut. (2) Darüber hinaus führt die weit verbreitete unterlassene Instandhaltung der Infrastruktur zu unnötigen Verspätungen und im schlimmsten Fall zu Unfällen. Um eine Trendwende herbeizuführen, müssen die politischen Entscheidungsträger ihren Worten Taten folgen lassen und kurz- und langfristige öffentliche Mittel für die Instandhaltung und den Ausbau der Eisenbahnen in Europa bereitstellen.

2. Schluss mit der Ideologie oder Liberalisierung Zeit für eine Neubewertung der EU-Eisenbahnpolitik

Die EU-Eisenbahnpolitik der letzten drei Jahrzehnte wurde von der unbegründeten Hoffnung geleitet, dass der Wettbewerb zu besseren Dienstleistungen, niedrigeren Preisen und einem höheren Anteil am Verkehrsaufkommen führt. Die ETF und ihre Mitgliedsorganisationen haben diese Strategie von Anfang an abgelehnt, weil wir wissen, dass der Eisenbahnsektor am besten als integriertes System funktioniert, in dem die Unternehmen zusammenarbeiten können, um den besten Service zu bieten. Nach 30 Jahren Liberalisierung sowohl des Personen- als auch des Güterverkehrs sehen wir keine positiven Ergebnisse der Liberalisierung.(3)

Die vorhergesagten Steigerungen des "Modalsplit" sind nicht eingetreten, die Preise für die Nutzer:innen sind gestiegen und die Arbeitsbedingungen für die Eisenbahner:innen haben sich verschlechtert. Die ETF fordert die europäischen Entscheidungsträger auf, eine gründliche und objektive Bewertung ihrer bisherigen Eisenbahnpolitik vorzunehmen. Für die Zukunft brauchen wir eine kohärente Eisenbahnpolitik, die aktiv die Zusammenarbeit und öffentliche Investitionen fördert.

3. Aktive Förderung der Verkehrsverlagerung (modal shift)

Die Schiene wird niemals mit der Straße oder dem Flugzeug konkurrieren können, solange diese Verkehrsträger weiterhin Arbeitnehmer:innen ausbeuten und ihre Umweltkosten auf die Gesellschaft abwälzen dürfen. Um

wirklich gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, müssen sich die externen (sozialen und ökologischen) Kosten aller Verkehrsträger in ihren Preisen widerspiegeln. Wir fordern die politischen Entscheidungsträger auf, sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr eine Verlagerung auf die Schiene aktiv zu fördern. Dazu gehört die ausgewogene Förderung des internationalen und regionalen Schienenpersonenverkehrs, die Erleichterung des multimodalen Verkehrs und die Beibehaltung des Einzelwagenverkehrs im Güterverkehr.

mitgeteilt im Juni 2024

Quellennachweis:

(1) ETF manifesto on 3rd party violence against railway workers

(2) Rudolph, F., Riach, N., Kees, J. (2023). Development of Transport Infrastructure in Europe. Exploring the shrinking and expansion of railways, motorways and airports. Berlin/Wuppertal: T3 Transportation Think Tank/Wuppertal Institute.

(3) ETF policy paper on Lessons learned from three decades of liberalisation of the European Railways



Sektion ÖPNV



Aufruf

an die neu gewählten europäischen Abgeordneten

Öffentlicher Verkehr -

Das pulsierende Herz der städtischen Mobilität

Der SYPROLUX ist ebenfalls in der ETF - Sektion ÖPNV vertreten. In diesem Zusammenhang setzen wir uns für einen effizienten, sicheren und fairen öffentlichen Personennahverkehr ein. Wir unterstützen unsere Kolleginnen und Kollegen indem wir folgenden Aufruf teilen, der an die neu gewählten Europaabgeordnete geht:

Der öffentliche Nahverkehr ist das pulsierende Herz des städtischen Lebens. Viele Pendler sind auf Busse, Straßenbahnen, U-Bahnen und Regionalzüge angewiesen, um täglich zur Arbeit zu kommen. Wenn die Ziele des europäischen Green Deals erreicht werden sollen, müssen viel mehr Menschen den öffentlichen Verkehr nutzen. Um dies zu erreichen, muss die Fortbewegung in unseren Städten neu überdacht werden. Öffentliche Verkehrsmittel, Rad- und Fußgängerverkehr müssen Vorrang vor dem Auto haben. Weniger Autos in den Städten und mehr öffentliche Verkehrsmittel bedeuten auch sauberere, lebenswertere und gesündere Städte. Weniger Parkplätze schaffen mehr Wohnraum und beleben unsere Städte. Viele Menschen leben auch außerhalb der Städte in Vorstädten und ländlichen Gebieten. Auch sie müssen durch einen flächendeckenden und zuverlässigen öffentlichen Personennahverkehr erschlossen werden. Stadt und Land müssen so miteinander verbunden werden, dass Anreize für die Nutzung des öffentlichen Verkehrs geschaffen werden. Um dieses Ziel einer klimaneutralen Mobilität zu erreichen, muss die europäische Verkehrspolitik neu ausgerichtet werden. Klimaneutrale Mobilität bedeutet hohe Investitionen in einen emissionsfreien und sozialverträglichen öffentlichen Verkehr. Die großen Investitionen in Infrastruktur und klimaneutrale Energie müssen den Netzwerkeffekt

des integrierten ÖPNV für die Planung und Umsetzung dieser Umstellung nutzen. Für die EU-Politik bedeutet dies, die Erreichung der Klimaneutralitätsziele vor den Wettbewerb zu stellen. Wettbewerbsdenken hat in der Vergangenheit den Ausbau von zuverlässigen und effizienten öffentlichen Verkehrssystemen eher behindert als gefördert. Die Entwicklung des öffentlichen Verkehrs darf nicht dem Wettbewerb überlassen werden, denn die Sicherstellung des Zugangs der Menschen zum öffentlichen Verkehr ist die Garantie für eine gut funktionierende Gesellschaft und Wirtschaft. Die EU-Politik muss diese Aufgabe in der neuen Legislaturperiode angehen.

1. Der öffentliche Verkehr als Dienstleistung im öffentlichen Interesse

Der öffentliche Verkehr ist aufgrund des preisorientierten Wettbewerbs unzuverlässig geworden. Die Gesamtleistung hat sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Züge und Busse können nicht fahren oder haben Verspätung, weil es an Fahrern mangelt. Notwendige Reserven an Personal und rollendem Material wurden aufgrund von Wettbewerb und Billigangeboten abgebaut. Dabei ist der öffentliche Verkehr das Herzstück jeder städtischen Mobilität und unverzichtbar für eine effiziente städtische Wirtschaft und die ökologische Mobilitätswende. Der öffentliche Verkehr ist eine öffentliche Dienstleistung von allgemeinem Interesse und sollte als solche deklariert und behandelt werden. Ausreichende öffentliche Mittel müssen zur Verfügung gestellt werden. Wenn diese nicht ausreichen, sollte auch die Finanzierung durch Dritte in den Mitgliedstaaten weiter gefördert werden.

1. Wirksame Bekämpfung des Personalmangels durch faire Beschäftigung

Personalknappheit ist eines der größten Probleme im öffentlichen Verkehr. In fast allen Mitgliedstaaten hat die wettbewerbsbedingte Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren dazu geführt, dass viele Mitarbeiter den Sektor verlassen haben. Die Folge ist, dass immer mehr Züge und Busse ausfallen und Leistungen gekürzt werden. Dies wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken, da viele ältere Mitarbeiter, die so genannte "Babyboom"-Generation, in den Ruhestand gehen werden. Um einen effizienten und zuverlässigen öffentlichen Personennahverkehr zu schaffen, brauchen wir eine ausreichende Anzahl qualifizierter und engagierter Mitarbeiter. Moderne und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sind wichtig, um in Zukunft mehr Mitarbeiter für diese Branche zu finden und auch den sehr geringen Frauenanteil zu erhöhen. Ausreichende, sichere Sozial- und Sanitärräume beim Schicht-/Routenwechsel müssen ebenfalls obligatorisch sein. Sicherheit für Beschäftigte und Nutzer ist ein immer wichtigeres Thema. Alle bisherigen Bemühungen haben nicht dazu geführt, dass die Zahl der gewalttätigen Übergriffe zurückgegangen ist. Die europäische Politik muss hier ansetzen und verbindliche Anforderungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in Bussen, Straßenbahnen, Zügen und öffentlichen Verkehrsmitteln festlegen.

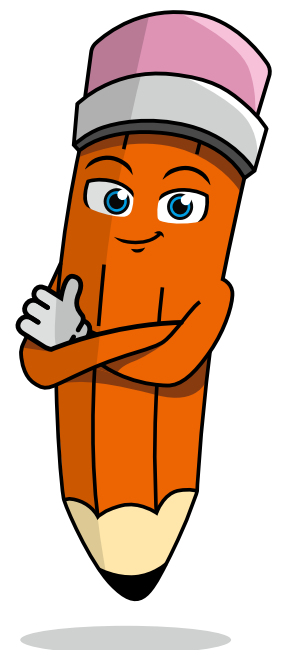
2. Intermodalität und Gesamtverkehrsplanung zugunsten des öffentlichen Verkehrs

Die Mobilität in den Städten und ländlichen Gebieten muss neu gedacht werden. Nicht das Auto, sondern der öffentliche Verkehr muss im Mittelpunkt der städtischen Mobilität stehen. Zu diesem Zweck muss der städtische Raum neu verteilt werden. Der grundsätzliche Vorrang des öffentlichen Verkehrs muss gewährleistet sein. Dazu muss der nicht-motorisierte Individualverkehr weiter ausgebaut werden. Ein Netz von Radwegen und Fußgängerzonen muss so mit dem öffentlichen Verkehr verknüpft werden, dass die Menschen alle täglichen Ziele bequem und pünktlich erreichen können. Um einen klimaneutralen Stadtverkehr zu erreichen, muss in Zukunft auch die Versorgung mit der notwendigen klimaneutralen Energie berücksichtigt werden. Dazu ist es notwendig, die Infrastruktur zu schaffen und ausreichend Wasserstoff oder Strom an den erforderlichen Standorten zur Verfügung zu stellen. Es ist daher unabdingbar, Verkehrs- und Energieplanung zu verbinden. Diese Ziele sollten in Zukunft Bestandteil aller Nahverkehrspläne sein.

3. Schluss mit der Liberalisierungsideologie - Neubewertung der EU-Politik für den öffentlichen Verkehr

Die EU-Politik für den öffentlichen Verkehr auf Schiene und Straße wurde in den letzten drei Jahrzehnten von der unbegründeten Hoffnung geleitet, dass der Wettbewerb zu besseren Dienstleistungen, niedrigeren Preisen und einem höheren Anteil am Verkehrsaufkommen führt. Die ETF hat diese Strategie von Anfang an abgelehnt, weil wir wissen, dass der öffentliche Verkehr am besten als integriertes System funktioniert, in dem die Unternehmen zusammenarbeiten können, um den besten Service zu bieten. Nach 30 Jahren Liberalisierung können wir keine positiven Ergebnisse feststellen. Die Zuverlässigkeit des öffentlichen Verkehrs ist stark gesunken und die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor haben sich verschlechtert. Die ETF fordert die europäischen Entscheidungsträger auf, eine gründliche und objektive Bewertung ihrer Politik für den öffentlichen Verkehr vorzunehmen. Wir müssen die Verordnungen über die gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen (PSO) überarbeiten und anpassen, um die Direktvergabe eindeutig zu begünstigen. Für die Zukunft brauchen wir eine kohärente Politik, die aktiv die öffentliche Verantwortung, das Eigentum, die Direktvergabe für den besten Service und den Schutz öffentlicher Investitionen fördert.

mitgeteilt im Juni 2024



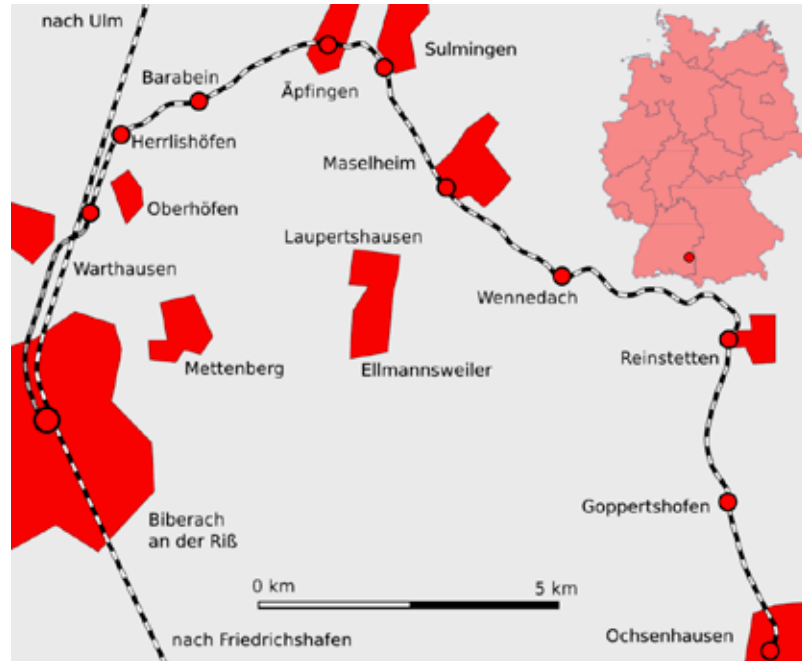
Die Eisenbahn „Öchsle“ zwischen Warthausen und Ochsenhausen

Die Bahnlinie zwischen den Städten Biberach an der Riß über Warthausen nach Ochsenhausen war eine nicht elektrifizierte 750 mm Schmalspurbahn der Königlich-Württembergischen Staatseisenbahnen. Diese wurden mit der Planung der Bahnstrecke von Biberach an der Riß über Ochsenhausen nach Memmingen bereits im Jahr 1879 befasst – leider war dem Unterfangen kein Erfolg beschieden. Es sollte bis zum Jahr 1893 dauern, bis eine Petition für den Bau der normalspurigen Nebenbahn von Biberach an der Riß (532 m) nach Ochsenhausen (578 m) eingereicht wurde, dieses Vorhaben wurde jedoch nur als Schmalspurbahn im Jahr 1897 gutgeheißen. Aufgrund der Verzögerungen beim Bau des Bahnstreckenabschnitts zwischen Biberach an der Riß und Warthausen wurde zunächst nur die Teilstrecke von Warthausen nach Ochsenhausen am 29. November 1899 eröffnet und der restliche Streckenabschnitt nach Biberach an der Riß am 1. März 1900.

Die Eisenbahn, welche die Bahnhöfe Herrlishöfen, Barabein, Äpfingen, Maselheim, Wenedach und Reinstetten bediente, nahm sehr bald die Bezeichnung „Öchsle“ an, da sie das Städtchen Ochsenhausen bediente. Als eine Besonderheit der Bahnstrecke gilt die 1800 m lange Steigung zwischen den Ortschaften Wenedach und Reinstetten mit einer Steigung von 22,5 ‰ - der minimale Radius beträgt 120 m. Die Bahnstrecke weist dieselbe Steigung wie die berühmte Geislinger Steige zwischen Geislingen und Amstetten auf und der Scheitelpunkt liegt auf 598 m Höhe. Während mehr als 50 Jahren verkehrten die Dampflokomotiven in dieser idyllischen Landschaft.

Aber auch diese Bahnstrecke verlor, gleich vielen anderen Nebenbahnen, an Attraktivität gegenüber dem Individualpersonenverkehr und dem LKW-Verkehr. Die Bahn war einfach zu langsam und der geringe Komfort vergraulte die Passagiere. Die zum Teil unlautere Konkurrenz veranlasste die Deutsche Bundesbahn im Jahr 1954, den Bahnbetrieb durch das Ausdünnen des Fahrplans zu rationalisieren. Verschiedene Bahnhöfe entlang der Bahnstrecke wurden aufgegeben und andere in unbesetzte Haltepunkte umgewandelt.

Am 31. Mai 1964 wurde der Personenverkehr auf der gesamten Strecke eingestellt und im Jahr 1969 endete der Dampfbetrieb - der verbliebene Güterverkehr wurde durch Diesellokomotiven ab dem Jahr 1970 bewerkstelligt. Aufgrund der fehlenden Finanzmittel zur Erneuerung des Gleisbettes verschlechterte sich ab den 1980er Jah-



Bahnstrecke

ren der Zustand der Bahnanlagen. Wohl wurde noch das Umspuren auf die Normalspur angedacht, doch die Wirtschaftlichkeit war nicht mehr gegeben, sodass das Stilllegungsverfahren im Jahr 1981 eingeleitet wurde - am 31. März 1983 ruhte der gesamte Verkehr.

Wie des Öfteren konnte nur durch das Engagement von wenigen Eisenbahnbegeisterten die Bahn als Museumsbahn vor dem Verschrotten und dem Abbau gerettet werden - dies vor allem dank dem „Öchsle Schmalspurbahn e.V.“ Leider waren viele Fahrzeuge nicht mehr vorhanden oder verschrottet, vor allem fehlte es geeigneten Dampflokomotiven.

Die getätigten Erneuerungsarbeiten erlaubten den Start der Museumsbahn mit Dampflokomotiven am 29. Juni 1985. Die 19 km lange Eisenbahnlinie ab dem Bahnhof in Warthausen - 4 km nördlich von Biberach an der Riß - nach Ochsenhausen führt durch die hügelige Landschaft Oberschwabens entlang den historischen Bahnhöfen aus der Gründerzeit um die Jahrhundertwende 1900. Da der Verein jedoch nicht als Bahnbetreiber auftreten durfte, kam es zur Gründung der „Öchsle Bahn Betriebs-GmbH“ im Jahr 1991. Der Fahrbetrieb wurde nach einer Pause am 1. Mai 2002 reaktiviert - die erworbene Dampflokomotive Mallet 99 633 „Emil“ war dem Zug vorgespannt.

Quellenverzeichnis:

- <https://de.wikipedia.org/wiki/Öchsle-Bahn>
- www.oechsle-bahn.de
- <https://regional.bahn.de/regionen/baden-wuerttemberg/ausflugstipps/aktiv/oechsle-bahn>



Dampflokomotive Emil 99 633

Seither werden die schnaufenden Dampflokomotiven mitsamt den Wagen auf die Fahrt zwischen Mai und Oktober an allen Sonntagen und einigen ausgewählten Samstagen geschickt. Die liebevoll restaurierten Personenwagen stammen zum Teil noch aus der Anfangszeit des „Öchsle“. Dieses pendelt mit der „gemütlichen“ Geschwindigkeit von 20 km/h über die Gleise der Bilderbuchlandschaft. Für die einfache Fahrt mit der Schmalspurbahn werden 70 Minuten benötigt - fürwahr ein Genuss für den Freund der musealen Eisenbahn.

Entlang der Bahnstrecke

Die Landgemeinde Warthausen gründet auf dem Haufendorf Ober- und dem Straßendorf Unterwarthausen - sie wurde erstmals zu Beginn des 12. Jhr. urkundlich erwähnt. Im Hochmittelalter war Warthausen der Sitz der freiadligen Herren von Warthausen, die ihre Herrschaft im Jahr 1167 an den Kaiser Friedrich Barbarossa verkauften. Der Ort entwickelte sich zum Sitz der Herrschaft Warthausen, in dessen Mittelpunkt sich das gleichnamige Schloss befindet. Direkt am Bahnhof liegt das Museum der Knöpfe - dem Besucher werden mehrere Hunderte von Prachtstücken an Knöpfen zum Bestaunen angeboten.

Die Stadt Ochsenhausen liegt an der Oberschwäbischen Barockstraße und ist durch die ehemalige Reichsabtei der Benediktiner bekannt, welche im Jahr 1093 geweiht wurde. Ihre Klosterkirche wurde zwischen den Jahren 1489 und 1495 in spätgotischem Stil unter dem Abt Simon Langenberger gebaut.

Marcel OBERWEIS



Knopfmuseum in Warthausen

... äere Spezialist fir de Wunraum



ENTREPRISE DE TOILURE
WELTER JEANNOT



IMMOBILIÈRE
WELTER JEANNOT

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



der Cévenol-Express

Eine Reise entlang der Schienen: *Mit dem Cévenol-Express von Clermont-Ferrand nach Nîmes*

CFL Evasion bietet zusammen mit dem SYPROLUX und Marcel Oberweis eine 4 Tages-Reise nach Clermont-Ferrand und Nîmes an. Eine faszinierende Zugreise mit dem Cévenol-Express die durch atemberaubende Landschaften und charmante Dörfer im Süden Frankreichs führt.

Der Cévenol-Express, ein malerischer Zug, der zwischen Clermont-Ferrand und Nîmes verkehrt, bietet Reisenden die Möglichkeit, die Schönheit und Vielfalt Südfrankreichs auf entspannte und bequeme Weise zu erkunden. Diese Zugfahrt verspricht ein unvergessliches Erlebnis voller beeindruckender Landschaften, kultureller Höhepunkte und pittoresker Ortschaften entlang der Strecke.

4 Tage 3 Nächte:

Hinreise am Donnerstag, 3. Oktober 2024: Luxemburg - Lyon - Clermont-Ferrand

Abfahrt in Luxemburg um 7:24 Uhr.

Genießen Sie Ihr Frühstück während der Fahrt. Nach dem Umstieg in Lyon auf einen anderen Zug kommen Sie gegen 16:56 Uhr in Clermont-Ferrand an.

Sie übernachten im charmanten, familiengeführten drei-Sterne-Hotel Royal Saint Mart, das von großen privaten Gärten umgeben ist. Die Zimmer sind modern und elegant, individuell im historischen Stil eingerichtet. Das Hotel Royal Saint-Mart liegt nur 5 Minuten von der Innenstadt von Clermont-Ferrand und 10 Minuten vom Vulkan Puy de Dôme entfernt. Erkunden Sie mit Ihrem Reisebegleiter das historische Zentrum von Clermont-Ferrand, das um die gotische Kathedrale aus Lavagestein herum angelegt ist. Hier finden Sie Terrassencafés, Restaurants, Antiquitätengeschäfte, Trödeläden, Galerien für zeitgenössische Kunst, Buchhändler und

historische Denkmäler Genießen Sie Ihr Abendessen im Restaurant Ihres Hotels. (F, A)



das Hotel Royal Saint Mart

Freitag, 4. Oktober 2024: Clermont-Ferrand - Nîmes

Die Cévenol-Strecke zwischen Clermont-Ferrand und Nîmes ist eine malerische Bahnstrecke, die durch zauberhafte Landschaften führt. Sie erstreckt sich über etwa 303 km und bietet atemberaubende Ausblicke auf die Region.

Ihre Reise beginnt **gegen 13 Uhr** in Clermont-Ferrand. Sie durchqueren charmante Orte wie Clermont La Pardieu, Issoire, Brassac les Mines Ste Florine, Arvant, Brioude, Langeac, Monistrol d'Allier, Alleyras, Chapeauroux, Langogne, La Bastide-St-Laurent les Bains, Villefort, Genolhac, Grand Combe la Pise, Ales und St Genies de Malgoir, bevor Sie schließlich **gegen 18 Uhr** in Nîmes ankommen. Das 4 Sterne Novotel Atria Nimes Centre befindet sich im Stadtzentrum von Nîmes und ist nur wenige Minuten vom Bahnhof, dem römischen Amphitheater Arènes und dem Hauptplatz der Stadt entfernt. Nach dem Check-in haben Sie Freizeit bis zum Abendessen im Hotelrestaurant. (F, A)



Amphitheater von Nîmes

Samstag, 5. Oktober 2024: Nîmes

Heute haben Sie die Gelegenheit, die Bedeutung von "Slow Tourismus" in Nîmes und seiner Umgebung zu erleben. Nehmen Sie sich Zeit, um die lokale Kultur, Gastronomie und Natur zu genießen! Starten Sie den Tag mit einem leckeren Frühstück im Hotel. Tauchen Sie ein in die glorreiche antike Vergangenheit der Stadt und bewundern Sie ihr architektonisches Erbe. Besuchen Sie Herrenhäuser oder machen Sie eine Fahrt mit dem kleinen elektrischen Zug. Nach einem köstlichen Mittagessen fahren Sie nach Aigues-Mortes. Dort können Sie Weingüter besuchen und Verkostungen genießen. Beenden Sie den Tag mit einem gemütlichen Abendessen und kehren Sie anschließend zum Hotel zurück. (F,M,A)

Sonntag, 6. Oktober 2024: Nîmes - Luxemburg

Am frühen Morgen **um 06:59 Uhr** erwartet Sie der TGV Inoui, der Sie nach Luxemburg bringt. Während der Rückfahrt haben Sie Freizeit. **Die Ankunft in Luxemburg ist für 14:15 Uhr geplant.** (F)

CFL Evasion zusammen mit Marcel OBERWEIS

Quellenverzeichnis:

- https://de.wikipedia.org/wiki/Arena_of_Nîmes
- https://de.wikipedia.org/wiki/Le_Cévenol
- <https://www.hotel-auvergne.com>

Unverbindliche Preisempfehlung für 4 Tage/ 3 Nächte *

- Die Zugfahrten in der 1. Klasse sind ebenfalls im Preis inbegriffen.
- 3 Übernachtungen inklusive Frühstück sind im Preis enthalten.
- Alle Mahlzeiten und Ausflüge gemäß der Reiseroute sind vorgesehen.
- Es wird Ihnen Herr Marcel Oberweis für Ihre Gruppe zur Verfügung stehen (Mindestanzahl 16 Personen).

Preis * pro Person ab :

Im Doppelzimmer: Ab 998 €

Im Einzelzimmer: Ab 1299 €

Optional empfehlen wir Ihnen, eine Reiseversicherung für ca. 50 € pro Person abzuschließen.

Bitte beachten Sie, dass dieses Angebot auf einer ungefähren Preisberechnung basiert und noch keine Reservierungen vorgenommen wurden. Nach Auftragsbestätigung können die Leistungen für Ihre Gruppe zu den tagesaktuellen Bedingungen angefragt werden.

Um die Buchung fortzusetzen, benötigen das Reisebüro CFL Evasion eine unterschriebene Auftragsbestätigung bis zum **01.07.2024** sowie die offizielle Rechnungsadresse. Bei Bestätigung der Reise wird eine Anzahlung in Höhe von 35% der Buchungssumme fällig. Die Liste der Teilnehmer sowie die Geschlechterverteilung benötigen wir bis spätestens 30 Werktage vor Anreise. Die Restzahlung ist 30 Werktage vor Anreise fällig.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und bedanken uns für Ihr Vertrauen.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Sie erreichen uns telefonisch unter **2489-4800** oder per E-Mail: **cfl-evasion@cfl.lu**.

A.S. des Chemins de Fer Luxembourgeois

39. Stroosselaf fir Eisebunner zu Feelen

Samedi le 13.07.2024 Départ à 10h00

Ecole Nationale des Sapeurs Pompiers (25, rue De La Wark L-9175 Niederfeulen)

Vestiaires: US Feulen (44B, route de Bastogne L-9177 Niederfeulen)

Inscriptions de préférence à l'avance :

E-Mail: luc.scheer@cfl.lu ou scheluc33@gmail.com ou Tél.: 2489-5884 (Luc Scheer)

au Départ à partir de 09h00

Frais d'inscription: 8 €

Participants: Coureurs corporatifs et loisirs pour des distances de 10 km pour les adultes

Parcours: sur la piste cyclable

Ravitaillement: Boissons au km 5 et à l'arrivée

Remarques:

- Seulement les agents CFL peuvent devenir champion(ne) 10 km course sur route.
- L'organisateur décline toute responsabilité en cas de vol et d'accident
- Les coureurs s'engagent à respecter le Code de la Route

Remise des prix: Vers 11h30 Buvette US Feulen

Der nächste „Transport“ erscheint am 26. Juli 2024

Redaktionsschluss ist der 18.07.2024

(Nach diesem Datum können keine Artikel mehr angenommen werden)

Transport

L-2560 Luxembourg
20A, rue de Strasbourg
Téléphone: 22 67 86-1
CFL-Basa Nr: 2489-1289
Téléfax: 22 67 09

Impression et Expédition:

Print Solutions S.à r.l., Luxembourg

Organe mensuel officiel du SYPROLUX 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.

Der Punktwert-Index 944,43

Seit dem 1. September 2023 beträgt der Wert eines Punktes für das Kaderpersonal 23,2752 €.

Die Haushaltszulage beträgt 8,1% bei einem Minimum von 25 Punkten und einem Maximum von 29 Punkten.

Für alle Elemente, die nicht pensionsberechtigt sind: 22,0395 €

Für die Pensionsempfänger ist die Basis ein Wert von 22,9199 €.



syprolux@pt.lu

