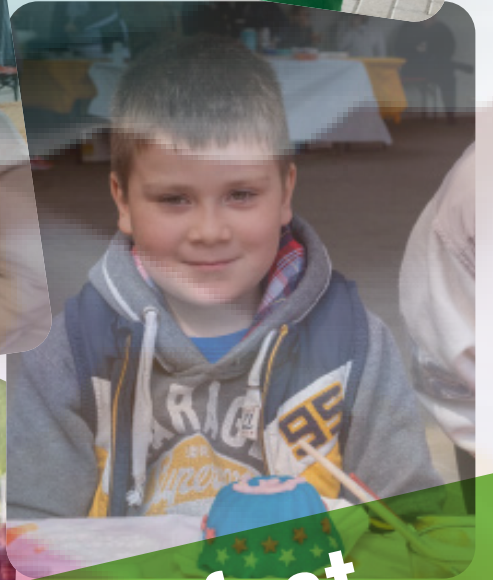


TRANSPORT



**SYPROLUX-Familljefest
den 01. Mee zu Hesper
am Park**



Muttergottesoktav 2025

Eis Oktavmass ass Samschdes, de 24. Mee um 8:00 Auer an der Cathedral.

No der Oktavmass gi mir zesumme Kaffi drenken.

Duerfir mëllt lech w.e.gl. um SYPROLUX-Generalsekretariat un. (Tel. 22 67 86-1 oder per E-mail: syprolux@pt.lu)

**D'Schlussprozessiou vum der Muttergottesoktav
ass Sonndes, de 25. Mee um 15:00 Auer.**

De Rendez-vous ass op der Place Clairefontaine um 14:45 Auer.



Sektioun Esch/Uelzecht:

Invitatioun

Heimat invitéiert d'Sektioun Esch/Uelzecht, lech ganz häerzlech op hier Generalversammlung:

**Freides, de 25. Abrëll um 18:00 Auer
am „Restaurant-Brasserie Mess Café“**
(57, rue Jean-Pierre Hilger L-4980 Reckange-sur-Mess)

Wann dir bei eis am Comité wëllt matschaffen, da mëllt iech w.e.gl. bei engem Comitésmember.

Nom offiziellen Deel invitéiert d'Sektioun Zentrum op en lessen. D'Partner vun eise Memberen si selbstverständlech och häerzlech wëllkomm.

Aus organisatoresche Grënn biede mer lech ëm Umeldung bis spëtstens, den 18. Abrëll 2025.

SYPROLUX-Generalsekretariat:
22 67 86-1 oder op: syprolux@pt.lu

**De Comité vun der Sektioun
Esch/Uelzecht**



Le secrétariat général restera fermé :

- le vendredi 02 mai
- le mardi 10 juin

Steiererklärung liicht gemat!!!

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

Weider Informatiounen um
Tel: 22 67 86-1



Avis relatif du SYPROLUX

à la notre explicative se rattachant au budget d'exploitation des CFL pour l'exercice 2026

Par la présente, nous, les administrateurs du SYPROLUX soussignés, vous transmettent leur avis relatif au budget d'exploitation des CFL pour l'exercice 2026, présenté lors de la séance du conseil d'administration du 31 mars 2025.

Ces observations ont été formulées, d'une part, après la lecture du projet de note y relatif et, d'autre part, sur l'analyse des données relatives aux prévisions d'effectif pour l'exercice 2026, présentées et discutées lors de la réunion de la délégation centrale restreinte du 28 février 2025.

Evolution des charges et des produits d'exploitation pour l'ensemble des activités

Le recrutement

Nous constatons avec satisfaction une augmentation de l'effectif du personnel qui se traduit par des efforts continus en matière de recrutement. Cette observation compte d'ailleurs pour les contrats de service public par rail et par route, ainsi que pour le gestionnaire d'infrastructure.

En effet, les CFL projettent d'embaucher environ 301 ETP au cours de l'exercice 2025 et environ 257 ETP pour l'exercice 2026. Cet objectif contribuera certainement à la pérennité de l'entreprise et permettra aux CFL de consolider leur première place en tant que premier employeur au Luxembourg.

Néanmoins, cet objectif est très ambitieux pour le Service Recrutement. D'ailleurs, il est d'autant plus difficile à atteindre pour le Service Formation, pour lequel nous nous demandons si un besoin d'effectif estimé à 35 ETP en 2026 permettra de subvenir aux besoins de formation et d'encadrement des nouveaux recrutés.

La digitalisation

Nous sommes bien conscients que les CFL sont une entreprise en constante évolution. Le monde

ferroviaire « manuel » d'antan a dû et continue de céder la place aux outils numériques. Une croissance des tâches couvertes par un service informatique en est une conséquence logique.

Cependant, nous tenons à souligner la très forte croissance de l'effectif de ce service. Les exercices 2025 et 2026 prévoient 15 et 12 ETP pour atteindre un besoin d'effectif estimé à 218,75 ETP pour l'exercice 2025 et à 230,50 ETP pour l'exercice 2026. À ces chiffres s'ajoutent entre 70 et 80 consultants œuvrant pour l'entreprise. Les administrateurs estiment qu'au vu de ces chiffres, une analyse plus approfondie et critique devrait être menée pour expliquer cette croissance continue du service et des bénéfices qu'il génère pour l'entreprise. D'autant plus que l'augmentation de l'effectif continuerait au-delà de l'exercice 2026. Citer : « encore une légère hausse au niveau du Service Informatique (+6,5 ETP), compensée par des diminutions par ailleurs » n'en est qu'une toute petite facette, qui ne dit rien quant à l'évolution complète de cette branche.

Les activités sous contrats avec l'État luxembourgeois

1. Entreprise ferroviaire:

Contrat de service par rail

Nous saluons l'augmentation de l'offre sur la ligne 10 durant les week-ends, ainsi que la mise en service progressive du nouveau matériel 2400/2450.

Service AV

Concernant le personnel d'accompagnement des trains, nous considérons qu'il est d'une importance majeure de combler l'effectif de cette catégorie, qui pendant toute l'exercice 2024 et jusqu'au 31 mai 2025 s'est vu et se voit supprimer des repos en raison de la pénurie d'agents PAT. Il est à noter que cette catégorie de personnel compte actuellement

59,79 jours de repos, de congé et de récupération non pris par agent.

Contrat de service par route

Nous saluons que le Service Bus prévoit d'effectuer environ 7,3 millions de kilomètres avec la sous-traitance, ce qui représente un effort considérable.

Par ailleurs, nous félicitons les CFL de leurs efforts en matière environnementale, avec le remplacement de 12 bus diesel par 12 bus électriques en juillet 2026 et l'acquisition de 14 bus électriques livrés en décembre 2026. À partir de 2027, les CFL disposeront d'une flotte de 83 bus, dont 54,21 % seront des bus électriques ou hybrides.

2. Gestionnaire d'infrastructure

L'intensification de la maintenance au profit de la disponibilité du réseau et des infrastructures ferroviaires, le renforcement des prestations de service au client, la propreté et la sécurité dans les gares ainsi que la digitalisation des opérations sont des objectifs que nous ne pouvons que saluer et soutenir. Cependant, pour atteindre ces objectifs et accomplir ces missions, un personnel bien formé, à l'aise et reconnu dans son environnement de travail ainsi qu'en nombre suffisant est indispensable.

Service EI

Nous reconnaissons les efforts de la direction générale pour augmenter aussi bien le nombre de chefs de surveillance que le nombre de chefs de circulation. Il est à remarquer qu'il est prévu d'embaucher 24 ETP dans la carrière moyenne, d'où ressortent les chefs de surveillance, et 97 ETP dans la carrière supérieure, d'où ressortent les chefs de circulation, durant les exercices 2025 et 2026. Une création nette de 6,5 postes est prévue chez les chefs de circulation.

Cependant, la situation actuelle est alarmante, car nous sommes confrontés à un sous-effectif de +/- 30 ETP et à un nombre très élevé d'échecs aux examens de fin de stage. Cette situation préoccupante engendrée par ces nombreux échecs doit être analysée sous différents angles : comment enseigne-t-on ? Que doit-on examiner à quel moment de la formation ? Les connaissances enseignées correspondent-elles aux connaissances examinées ?

Cependant, nous ne pouvons pas terminer cet avis sans attirer votre attention sur un point litigieux auquel nous sommes confrontés actuellement, à savoir les tableaux de service des chefs de circulation.

Les partenaires sociaux reconnaissent le fait qu'un repos journalier raccourci entre deux séances de travail constitue un risque pour la sécurité et la santé de l'agent. Cette pratique tolérée depuis des décennies va à l'encontre du droit du travail et doit donc être abolie. Le temps de repos de 14 heures doit être respecté. Les partenaires sociaux soutiennent donc l'abolition du principe des tours-galope.

Ils reconnaissent également qu'un tour de service de nuit de 10 heures consécutives puisse poser des problèmes de planification du temps de travail, étant donné que la durée de travail maximale est limitée à 10 heures. Il n'y a donc pas de marge de manœuvre en cas de situation dégradée pour maintenir l'agent au poste sans enfreindre une disposition de temps de travail.

Or, compte tenu des discussions, les partenaires sociaux ont soumis une proposition d'adaptation de tableaux de service remplissant la condition de l'abolition du repos raccourci et la condition d'une durée de moins de 10 heures sur une séance de nuit. C'est pourquoi nous réitérons une fois de plus notre demande et demandons de venir en aide au personnel en leur laissant le choix entre un tableau de service de 6-9-9 heures élaboré par les agents et un tableau de service de 3x8 heures proposé par la Direction générale.

Nous clôturons toutefois notre avis en marquant notre accord avec le budget d'exploitation des CFL pour l'exercice 2026.

Pour le SYPROLUX

Mylène Bianchy	Présidente
Steve Watgen	Secrétaire Général



Save the date !!!!!

Ausseruerdentlechen SYPROLUXKONGRESS

**Freides, de 27. Juni um
14:30 Auer**

am SYPROLUX Generalsekretariat

Ausseruerdentlechen KONGRESS vun der SYPROLUX-Mutuelle

**Freides, de 27. Juni um
16:00 Auer**

am SYPROLUX Generalsekretariat

Aus organisatorische Grënn onbedengt bis den 20. Juni 2025 um Generalsekretariat umëllen:

22 67 86 -1 / 2489 1289 oder syprolux@pt.lu

Bericht der CFL-Zentraldelegation vom 13.03.2025:



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, das A und O der CFL

Die CFL-Sicherheitsbeauftragte Mylène Bianchy gab einen kurzen Überblick über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Auch wurden die Arbeits- als auch die Wegeunfälle angesprochen.

Abschließend vergleicht die Sicherheitsbeauftragte die Unfallzahlen von Januar 2025 mit denen von Januar 2024. Insgesamt ist ein Rückgang der Arbeitsunfälle zu verzeichnen, während die Zahl der Wegeunfälle zugenommen hat, was vermutlich auf die Eisglätte im Januar 2025 zurückzuführen ist.

Folgende Veranstaltungen zum Thema Sicherheit sind angekündigt:

- 21. April – 2. Juni: Sicherheitsumfrage
- 05. Juni: ILCAD-Tag
- 04. Juli: Sicherheitstag.

Die CFL informierte die Delegationen, dass die für Staatsbeamte geltenden Bestimmungen angepasst werden sobald das entsprechende Gesetz in Kraft tritt.

Galopp und ein Ende?

Die Anpassung der Schichtpläne in den verschiedenen Betrieben (EI, MI, BU und TM) bereitet den CFL-Mitarbeiter und den Gewerkschaften weiter Kopfschmerzen.

Die Personalabteilung der CFL rief eine Arbeitsgruppe mit den verschiedenen Betrieben (EI, MI, BU und TM) ein, um neue Dienstpläne auszuarbeiten. Diese Dienstpläne wurden auf der Grundlage gemeinsamer Kriterien entwickelt, dies, um faire und gleiche Bedingungen zwischen den verschiedenen Betrieben und Dienststellen zu gewährleisten.

An folgenden Kriterien wurde festgehalten:

durchschnittliche Dauer pro Woche soll mindestens 36,8 Stunden sein
maximal 2 Übergänge pro 5-Wochen-Zeitraum
2 Doppelruhezeiten müssen pro Bezugszeitraum auf ein Wochenende fallen
8-Stunden-Schichten

Also hat sich die CFL schlussendlich zu einem Modell mit drei Acht-Stunden-Schichten entschieden. Dies da sie der Meinung sind, dass die drei Acht-Stunden-Schichten am sichersten sowohl für die Mitarbeiter als auch für den Arbeitgeber sind.

Des Weiteren wiesen sie das Argument, dass Baustellenbeginn- ende auch Schichtbeginn- ende sein soll zurück, da die Praxis ein anders Bild zeigt.

Auch weitere Argumente wurden wegen sicherheits- und medizinischen Bedenken nicht angenommen, so dass die CFL am Ende nur noch ihr Modell vorantreibt.

Seitens des SYPROLUX verstehen wir die Bedenken der CFL, Sicherheit und medizinische Bedenken der Mitarbeiter sind oberstes Gebot und können nicht ignoriert werden. Trotzdem hätten wir uns als SYPROLUX vor allem am Anfang einen offeneren Dialog gewünscht, bei dem alle Parteien mit offenen und ehrlichen Karten spielen.

Der OGBL erklärt, mit dem Vorhaben nicht einverstanden zu sein.

Als SYPROLUX unterstützen wir das Projekt zur Abschaffung der „Galoppschichten“, was zu mehr Sicherheit im Unternehmen führen wird. Auch begrüßen wir, dass eine größere Zahl von Mitarbeitern von einer Zuteilung in feste Schichtpläne profitieren kann. Allerdings hätte sich der SYPROLUX eine Diskussion um eine Schicht auf 6-9-9 Regel gewünscht. Eine Schicht die vielen Fahrdienstleiter entgegengekommen wäre.

Der OGBL-Landesverband erklärte sich mit dem Vorhaben nicht einverstanden.

Eine große Informationsversammlung soll vom CFL-Personaldirektor organisiert werden, um den Standpunkt der CFL zu erklären und den beteiligten auf ihre Fragen antworten.

Neues Regelwerk im BMS:

Nach der internen Prüfung des BMS wurde ein neues Regelwerk aufgestellt die IG 254 und IG 255, so sollen die sogenannten Organisatorischen und operationellen Aufgaben in der Télésurveillance und der Videosurveillance getrennt werden.

Bei der Organisatorischen Dienstanweisungen werden sowohl die Rolle und Pflichten des BMS als auch das Organigramm beschrieben, aber auch die Missio-

nen und Aufgaben sind genau geregelt. Des Weiteren werden die genauen Arbeitsabläufe festgehalten, dies sowohl bei normalem als auch bei erhöhtem Verkehr (situation dégradée).

Außerdem wurden genaue Verfahren aufgestellt, die den Mitarbeitern genaustens vorschreiben wie sie sich beim Alarm von Notfallsäulen, Lifte, ... zu verhalten haben.

Darüber hinaus wurde festgelegt wann der Noma (Notfallmanager) informiert werden soll.

Personal und Mitarbeiterzahlen:

Im Rahmen einer internen Sitzung im Februar 2025 wurde der genaue Einstellungsplan mit den Mitarbeiterzahlen von 2026 ausführlich vorgestellt.

Die wichtigsten Punkte wurden in der Zentraldelegation vorgestellt, zu erwähnen ist, dass der Bedarf vor Ort (ETP) sich für 2026 um 200 ETP erhöht wird, so wie es im Fünfjahresplan vorgesehen ist.

Die Sozialpartner begrüßten die Entwicklung, wiesen aber darauf hin, dass die größte Herausforderung darin bestehe, die eingestellten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Denn nur so könne man den Mangel an Personal in den verschiedenen Bereichen auffangen.

Ebenso wurde festgestellt, dass eine Überarbeitung der Programme in verschiedenen Bereichen, dringend notwendig ist, um die Durchfallquote herabzusetzen.

Gleichungen zwischen MI und TM:

Im Jahre 2007 ist im TM-Betrieb eine Prämie für Rangierfahrer (CDM) eingeführt worden. Im Gegensatz zum MI-Betrieb wo es diese Prämie für Robel-Fahrer nicht gibt, obwohl diese sowohl auf den Hauptstrecken als auch auf den Baustellengleisen verkehren müssen.

Darüber hinaus soll eine genaue Analyse durchgeführt werden, um einen Schulungsbedarf der MI-Robel-Fahrer zu ermitteln, da hier Unfälle und Überschreitungen höher als im TM sind.

So wurde entschieden, da es sich um die gleichen Berufsbilder handelt, die 10 Indexpunkte auszuweiten, vorausgesetzt, dass diese tatsächlich Fahrdienste erbringen.

Winterdienst:

Der RH-Direktor bestätigte, dass die unterschiedlichen Brigaden vom PAT-Agenten des 1. Zug informiert werden, wie die Wetterlage ist.. Dann wird entscheiden ob eine Schneereinigung nötig ist.

Angesichts dieser Feststellung stellt sich die Frage ob

die Auslösung des Winterdienstes nicht verbessert werden soll...

Arbeitsunfähigkeit:

Im Krankenreglement (OG33) müssen unterschiedliche Anpassungen gemacht werden. Die CFL hat sich zum Ziel gesetzt so viel wie möglich der Arbeitsunfähigen Mitarbeiter wieder auf feste Posten zu kanalisieren. Hier sollen die Fähigkeiten der Mitarbeiter durch Weiterbildung gefördert werden um diese Mitarbeiter dann auf vakante Posten vorzubereiten. Auch sollen sie aus dem in-und externen Konkurrenzkampf genommen werden.

Für Mitarbeiter mit weniger als 10 Dienstjahren ist eine Verfahrensänderung geplant. Des Weiteren soll der Begriff „provisorische Arbeitsunfähigkeit“ in „Arbeitsunfähigkeit mit Einschränkungen“ ersetzt werden.

Mit diesen Maßnahmen soll die negative Haltung gegenüber Arbeitsunfähigen Mitarbeiter verringert werden.

Informationsbildschirme für die Sozialpartner:

Die CFL ermöglicht den Gewerkschaften ein Informationsfluss durch vorhandene sogenannte Whiteboards und Zeitungsständer in den unterschiedlichen CFL-Betrieben.

Die Aufstellung von Informationsbildschirmen wird von der Direktion geprüft.

Dies war die letzte Delegationssitzung von Paul Gries, der in seinen wohlverdienten Ruhestand eintritt. Wir wünschen Paul einen guten, langen und gesunden Ruhestand. Danke Paul für die langjährige gute Gewerkschaftsarbeit.

Pour le SYPROLUX

Mylène Bianchy

Fränz Duhr

Paul Gries

Ed. Mallinger

Steve Watgen



EI **Rapport commun des délégués de la réunion auprès du Chef du Service Exploitation Infrastructure, en date du 10.03.2025.**

Plan de service:

► **Les délégués reviennent encore une fois sur le suivi du dossier „Galopp-Touren“ et désirent connaître la position du Chef de Service EI concernant des plans de travail tiercé avec les propositions 6-8-10 heures ou 6-9-9 heures.**

Dieser Punkt der Tagesordnung wurde etwas heftiger und emotionaler diskutiert. Der „Chef de Service“ sagte anfangs, dass er im Verlauf der letzten Wochen nicht von den Gewerkschaften kontaktiert worden sei. Die Personalvertreter konterten, dass sie genau das Gleiche behaupten können. Die Personalvertreter machten einen kurzen Rückblick wie verkorkst und ohne Rücksicht auf bestehende Prozeduren die Dienstpläne unters Volk gebracht werden sollten. Als dann der „Chef de Service“ den Gewerkschaften vorwarf, dass diese daran schuld seien, dass sich jetzt das Ganze in die Länge zieht und die Mitarbeiter die Dienstpläne jetzt später zur Auswahl erhalten würden, erwiderten diese, dass nicht sie daran schuld seien, dass die CFL die Leute im Dreischichtbetrieb vor vollendete Tatsachen stellen wollten ohne im Vorfeld die Dienstpläne den Gewerkschaften offengelegt zu haben. Dies sei erst geschehen als die Personalvertreter die Wahl gestoppt hatten und die Herausgabe der neuen Dienstpläne zur Einsicht eingefordert haben. Erst dann kamen die CFL-Direktion, Gewerkschaften und die DC ins Gespräch. Man konnte sich darauf einigen, dass bereits von Anfang an die gesamte Prozedur falsch angegangen worden sei und es an Kommunikation auf allen Ebenen gemangelt.

Der „Chef de Service“ hat nochmals gesagt, dass der große RH für die 4 Eckpunkte der Dienstpläne verantwortlich sei. Der sogenannte „Groupe de travail“ sei lediglich eine Art Informationsrunde gewesen. Dies steht jedoch im krassen Gegensatz zu dem, was der Herr DRH Baden uns erklärt hatte. Diese Sachlage können die beiden Herren gerne unter sich diskutieren.

Der „Chef de Service“ sagte, dass es stimmen würde, dass er während einer weiteren Versammlung die Vorteile des 3X8 erläutern würde, wie z.B. dass es dem Personalbüro einfacher machen würde um Pläne von Leuten zu erstellen die Teilzeit arbeiten. Dies wäre jetzt zeitaufwendig. Die Personalvertreter lassen dieses Argument nicht ganz gelten da sie der Überzeugung sind, dass dies zum Aufgabebereich des Personalbüros gehöre. Das Berufsbild des

Fahrdienstleiters ist in den letzten Jahren schließlich auch nicht einfacher geworden.

Die Personalvertreter forderten nochmals, dass bei der Abstimmung zu den neuen Dienstplänen die beiden Möglichkeiten von 6, 9, 9 und 8, 8, 8 in Betracht gezogen werden müssen, um den Bedürfnissen der Schichtarbeiter gerecht zu werden.

Obschon in mehreren Umfragen die Wünsche der Schichtarbeiter deutlich gemacht wurden, blieb eine klare Positionierung des „Chef de Service EI“ jedoch aus. Er verwies darauf, dass die Entscheidungsmacht nicht bei ihm läge und sich der „Service EI“ an die Vorgaben der Direktion halten muss.

Gestion du Personnel:

► **Les délégués demandent un forfait d'une heure de congé supplémentaire par semaine pour compenser les prises et remises de services.**

Es wurde betont, dass bereits jetzt schon die Arbeitsdauer in den neuen Dienstplänen 36,8 Stunden betragen würde. Eine zusätzliche freie Stunde wegen der Dienstübergabe wäre nicht gerechtfertigt.

► **Les délégués proposent d'introduire un « brevet de formateur » accessible à tout agent de l'exploitation technique intéressé, afin de garantir une formation uniforme et spécifique aux postes concernés. La compensation d'une heure de congé par poste de formation effectué devrait être ajustée.**

Hier könnten einige verschiedene Möglichkeiten ins Auge gefasst werden. Es bestünde jedoch die Gefahr, dass keine zusätzliche Freistellung genehmigt werden wird. Es stünde uns bereits jetzt 1 Stunde zu. Es müsse abgewartet werden, was die CFL Direktion vorschlägt.

► **Les délégués demandent d'engager un agent d'accueil pour le bureau du personnel. Cet agent d'accueil aurait comme mission: d'assurer l'accessibilité téléphonique du bureau du personnel pendant les heures de bureau, de réceptionner les doléances des employés et la transmission de ceux-ci aux gestionnaires compétents.**

Dies wurde als unnötig befunden. Es wurde angekündigt, dass im Rahmen des OG41 nach einer Lösung gesucht werden soll, um die Problematik betreffend die Kommunikation mit dem EI-RH zu beheben und das Büro EI-RH gegebenenfalls neu zu organisieren.

► **Les délégués souhaiteraient être informés sur les congés non pris en 2024 au sein du service EI (travail posté). Quelle a été l'évolution au cours des trois dernières années ?**

Die uns dargelegten Zahlen beinhalten sämtlichen Urlaub bestehend von altem und neuem Urlaub.

2022: 20.102	Stunden bei ungefähr 360 Leuten im EI.
2023: 25.136	
2024: 23.684	

Safety Controler et Traffic Controler:

► **Les délégués souhaitent revenir une nouvelle fois sur la formation prévue pour les futurs chefs d'équipe: à quoi ressemblera concrètement cette formation?**

- Quelles seront les compétences des TC une fois formés?
- Quelle sera la suite du processus d'évolution vers l'examen SC?
- Une autre formation est-elle prévue dans ce cadre?
- À partir de quand cette formation sera-t-elle mise en place?

Les délégués exigent que le futur examen S3 pour devenir SC soit exclusivement axé sur le RGE/RGI. Cet examen doit évaluer les connaissances essentielles que le SC doit maîtriser au quotidien. Selon les délégués, l'examen S3/S4 actuel ne constitue pas une alternative adéquate.

Der „Chef de Service“ erläuterte, dass ungefähr 80-90 Leute gebraucht werden die später als SC arbeiten. Eine spezifische Ausbildung beziehungsweise ein spezifisches Examen für SC sei in Zukunft vielleicht möglich. Dies sei jedoch im Augenblick nicht angedacht. Der Lernstoff, der in dem S3-Examen geprüft wird, bleibt unverändert. Dies beruht darauf, dass diejenigen die das Examen bestehen in ihrer späteren Laufbahn zum Chef aufsteigen können und hierfür ein breiteres Wissen benötigen.

In Zukunft sollen hier jedoch einige Änderungen eingeführt werden. Die Ausbildung des TC wird reformiert werden. Dann wird das S3 Examen als Examen für SC und Promotionsexamen zugleich gelten. Das Aufsteigen auf einen höheren und entscheidungskräftigeren Posten wird mit einem B Examen ermöglicht.

► **Dans ce contexte, il est également important de souligner qu'il existe encore des profils professionnels en travail posté qui nécessitent la même formation. Cette promotion leur sera-t-elle également accessible ? S'appliquera-t-elle de manière transversale aux différentes carrières (I - PAICR, M - CHSV, ST ...) ?**

Aktuell kann jeder der einen SC, Disponent-Posten bekleidet sich zum Examen anmelden was jedoch dazu führt, dass das überschüssige Personal auf andere Posten aufgeteilt werden muss. In Zukunft sollen nur so viele Leute zum Examen zugelassen werden wie freie Stellen zu be-

setzen sind. Dies kann auch dazu führen, dass während einem bestimmten Jahr kein Examen ausgeschrieben werden.

Leute, die in der alten Laufbahn bereits einen S3 Grad haben, sollen keine besonderen Vorteile gewährt werden. Falls sie ihre Laufbahn aufbessern möchten, müssen auch sie sich dem Promotionsexamen stellen.

Réunion Chef de Service avec les agents du Service EI:

► **Le Service AV organise régulièrement des séances d'informations Chef de Service-Agents AV. Est-ce que le chef de Service EI serait aussi intéressé à organiser une telle réunion ?**

Momentan werden die Leute im EI mittels der Newsletter über etwaige Neuigkeiten in Kenntnis gesetzt. Der „Chef de Service“ kann sich jedoch auch andere Möglichkeiten vorstellen, wie dies geschehen könnte, diese muss man sich aber noch genauer überlegen.

ARAMIS:

► **Les délégués du personnel appuient la requête des chefs de surveillance qui demandent que le logiciel ARAMIS soit installé sur les smartphones professionnels au lieu des tablettes. En effet, l'utilisation sur les smartphones est plus simple et pratique, la connexion plus rapide.**

Die CFL steht in Kontakt mit der Firma HITACHI die damit beauftragt wurde eine Software für Smartphones zu entwickeln mit denen ARAMIS bedient werden kann. Dies sollte 2026 einsatzbereit sein.

Effectif et Objectif pour 2026:

► **Les délégués demandent une réunion afin de leur présenter les effectifs prévus pour 2026, en les mettant en relation avec la situation actuelle de 2025, les besoins, ainsi que les entrées et sorties de personnel.**

Hier konnten einige Details geklärt werden. Zu erwähnen bleibt, dass bereits für das Jahr 2025 30 Leute im EI fehlen. Über das Datum ab wann die neuen Dienstpläne in Kraft treten sollen, herrscht weiterhin Ungewissheit. Die neuen Dienstpläne treten erst dann in Kraft, wenn das Personalbestand es zulässt. Dies bedeutet, dass die jetzt aktuell schon fehlenden 30 Leute und die Reservisten-Kapazität wieder aufgefüllt wurden.

Pour les syndicats:	
OGBL-Landesverband	SYPROLUX
Jos Glesener	Luc Plier
Jacques Burton	Jeremy Manderscheid

BU



**RAPPORT
CHEF DE SERVICE**

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU, le 20 mars 2025

► Approbation du compte-rendu de la réunion du 3 décembre 2024:

Le compte-rendu en question a été approuvé à l'unanimité.

► Qualité et Sécurité:

Le rapport a été présenté par M. le Chef de la Division Administration et sera publié dans les meilleurs délais.

► Points présentés par le Chef du Service BU:

- M. le Chef de Service a présenté aux délégués du personnel les plus récents résultats quant aux KPIs (Key Performance Indicators) en relation avec le Contrat de service public entre les CFL et l'état luxembourgeois.
- Il nous a également informés que le groupe CFL a fait don d'un autobus de la série 20 à une organisation caritative («Convoi du cœur») pour le montant de l'euro symbolique et qu'il circulera (espérons) à l'avenir au Maroc.

Doléances présentées par les délégués du personnel du SYPROLUX:

► Reveillon 2024

Pour le 24 décembre de l'exercice écoulé, il avait été annoncé aux délégués du personnel par la Division du Mouvement resp. son représentant que les agents de conduite n'ayant plus de courses à assurer à partir de 18 heures du dit jour, seraient autorisés à rentrer à la maison chez leurs familles. Mais le soir en question, les trois agents présents au CEB n'ont pas respecté cette annonce et ont retenu les conducteurs/conductrices inutilement plus longtemps que prévu au travail. Pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise, les délégués du personnel demandent la publication d'un avis relatif aux dispositions et modalités à appliquer lors de la veille de Noël, et ceci dans un délai suffisant afin que l'ensemble des concernés puissent en prendre connaissance.

Le chef de service a réitéré ses sincères regrets concernant cet incident et a présenté ses excuses. La demande des délégués du personnel sera retenue et un avis sera affiché à temps utile pour le prochain réveillon de afin de stipuler et spécifier les modalités d'une manière cohérente.

► Attribution excessive de RP (repos périodique)

Au cours des mois de janvier et de février 2025, de nombreux conducteurs/trices du personnel de réserve se sont vus attribuer un nombre excessif de jours de repos

hebdomadaires. Et ceci malgré l'opposition formelle et immédiate des délégués du personnel. Le service a donc accordé à ces agents des jours de repos auxquels ils n'avaient pas encore droit sous le « prétexte » que le service n'avait pas assez de tours de service. Pour les délégués du personnel, cette situation est intolérable et n'a pas grand-chose en commun avec une gestion cohérente du personnel. Les délégués du personnel désirent connaître l'avis du Chef de Service BU à ce sujet.

Ici également, le chef de service a exprimé sa compréhension pour la problématique. L'objectif du bureau de planification doit atteindre, dans le meilleur des cas, 8 jours de repos par agent de réserve par période de référence, et il a été convenu que l'on peut parfois être en avance ou en retard d'un ou deux jours. Les délégués du Syprolux ont clairement insisté sur le fait que cela n'était pas le motif de la réclamation ou de la question, mais les réactions parfois très arrogantes à leurs plaintes auprès des gestionnaires compétents et leurs propos parfois scandaleux. En tant que délégués du personnel, nous allons suivre la situation de très près et - si nécessaire - rappeler au chef de service son engagement.

Comblement de 4 postes « Coach »:

► Les délégués du personnel demandent combien d'agents ont postulé pour les postes à occuper ?

9 candidatures ont été soumises, dont 7 recevables et une candidature retirée.



► **Les délégués du personnel désirent savoir si le Chef du Mouvement a procédé à une présélection parmi les candidats ayant brigué pour un tel poste. Dans l'affirmative, les délégués du personnel demandent comment et sur quelle base réglementaire cette pré-sélection a eu lieu?**

M. le Chef du Mouvement a expliqué que les conditions avaient été clairement communiquées aux candidats retenus et qu'en dernière conséquence, la décision de nommer ou non un candidat dépendait du jugement du Chef de Service et du Chef du Mouvement. M. le Chef de Service a en outre expliqué que le Service RH était déjà en train d'harmoniser les procédures de recrutement des différents Services des CFL en ce qui concerne les «coaches», et qu'en conséquence, une future campagne ne se déroulerait plus comme la précédente. Toutefois, les délégués du personnel ont encore une fois exprimé leur mécontentement quant au déroulement de la procédure, à savoir qu'il aurait fallu d'abord examiner et ensuite nommer, ce qui n'a provoqué aucune réaction, ni de la part de l'un ni de l'autre chef.

Commentaire supplémentaire: En tant que délégués du personnel et syndicat en tant que tel, nous tenons à préciser que nous soutenons à 100% les idées et intentions des CFL concernant le poste et les tâches afférentes du «coach» et que nous sommes absolument neutres vis-à-vis des candidats des campagnes récentes ou précédentes. Nous ne remettons en question que la procédure qui a été suivie et nous continuerons à le faire à l'avenir!

Organigramme du bureau de la planification:

► **Les délégués du personnel demandent à être renseignés sur l'organigramme de la cellule susmentionnée, ainsi que sur les attributions et tâches afférentes.**

M. le Chef du Mouvement n'a pas encore pu présenter un organigramme sous forme écrite ou graphique et a, à la place, indiqué sur un paperboard qui doit accomplir quelles tâches. L'organigramme demandé sera fourni ultérieurement.

Équipement des agents opérationnels PC:

► **Les délégués du personnel demandent à ce que les agents opérationnels titulaires du poste commande soient équipés de parkas de sécurité afin de mieux les protéger contre les intempéries et de les rendre plus visibles lors des rondes de contrôle dans les halls et à l'extérieur.**

La demande a été acceptée et sera mise en œuvre en conséquence.

Division matériel - Enrouleurs automatiques de câble:

Lors de la discussion de cette question, il a été retenu qu'une étude de faisabilité serait menée afin de déterminer la possibilité d'installer des rallonges sur des enrouleurs automatiques. Les délégués du personnel désirent être informés sur l'état d'avancement de ce sujet.

Après une longue discussion, au cours de laquelle de nombreux arguments pour ou contre l'enrouleur déjà monté ont été exprimés de manière parfois animée, on s'est mis d'accord, sur proposition du chef de la division matériel, pour ne pas être d'accord et pour analyser à nouveau en détail toute la problématique. Autant pour le «débat à mort», donc Affaire à suivre...

Divers:

Liquidation des heures supplémentaires

► **Combien de collaborateurs/collaboratrices se sont fait rembourser des heures supplémentaires en espèces en 2024?**

8 agents se sont fait payer des heures supplémentaires en 2024

► **Combien d'heures au total ont été remboursées en espèces?**

Le total est de 2616 heures, ce qui équivaut à 327 jours (2.616:8 = 327). Par conséquent, de février 2024 à février 2025, nous n'aurions perdu que 1034 journées improductives au lieu de 1361. Autant pour le narratif souvent invoqué par M. le Chef du Mouvement «Nous sommes sur la bonne voie en ce qui concerne la diminution des journées improductives». En tant que délégués du personnel, nous préférons rester sur le sentier des réalités et ne pas enjoliver chaque statistique...

La prochaine réunion aura lieu jeudi, le 12 juin à 09h00.

Pour le SYPROLUX

Christian Weyer
Marc Becker
Steve SchAAF
Marco Jorge Figueiredo

TM


**RAPPORT
CHEF DE SERVICE**

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 27 mars 2025

► Dans l'application Green Speed cDAS l'enregistrement et le surplus de données à introduire, pour utiliser le nouvel horaire, prend beaucoup de temps. En outre la modification des données dans la première gare étrangère prolonge le temps de voyage. Les délégués du personnel veulent savoir si une adaptation des temps est prévue afin d'être en mesure de procéder à ces opérations en toute sécurité ? Dans l'application Green Speed cDAS l'enregistrement et le surplus de données à introduire, pour utiliser le nouvel horaire, prend beaucoup de temps. En outre la modification des données dans la première gare étrangère prolonge le temps de voyage. Les délégués du personnel veulent savoir si une adaptation des temps est prévue afin d'être en mesure de procéder à ces opérations en toute sécurité ?

Le chef de service précise qu'ils sont en contact.

► Les délégués du personnel désirent être informés par voie de bilan des pannes techniques du matériel de la série 2400.

Les problèmes rencontrés lors de la mise en exploitation des engins 2400 sont en train de s'améliorer. De nombreuses mises à jour sont exécutées et d'autres sont planifiées.

► Les délégués du personnel désirent être informés par voie de bilan sur les retards supplémentaires en-

courus sur la ligne 1 entre Ettelbruck et Troisvierges, suite à la réduction de la vitesse à 80 respectivement 90km/h.

Des retards supplémentaires ont été constatés dus à la réduction de vitesse. Le service Qualité est en train d'analyser des mesures pour diminuer ces retards.

► Les e-mails sur les tablettes respectivement les smartphones peuvent seulement être supprimés via l'ordinateur. Les délégués du personnel se demandent si des changements sont envisageables.

Un ticket a été ouvert auprès du service IN pour augmenter la capacité de mémoire des tablettes à 52 GO. Un avis sera publié pour informer les conducteurs que l'effacement définitive des emails sur les tablettes de service n'est seulement exécuté après un délai de 3 mois.

► Les délégués du personnel ont pris connaissance qu'un agent a dû fournir des explications écrites concernant un retard dû à un besoin naturel et demandent à thématiser ce sujet en cours de séance.

Le chef de service informe qu'un retard causé par un besoin naturel éminent ne pose aucun souci. Cependant si un agent aurait un souci de santé lié à cette problématique, il est invité à en informer son supérieur hiérarchique afin de pouvoir adapter les tours de service selon ses besoins.

► Les délégués du personnel désirent être informés sur le nombre d'agents tuteurs réalisant 5 tours nécessaires par mois afin de toucher la prime allouée.

Le chef de service informe les délégués du personnel que 20 à 35 tuteurs réalisent mensuellement les tours nécessaires pour bénéficier de la prime d'accompagnement. à savoir que le cumul des 5 tours comptent sans limite de temps.

► Vu que le Windows Login sur le Railtap pose des problèmes aux conducteurs de trains, les délégués du personnel demandent si d'autres moyens d'accès,

... äiere Spezialist fir de Wunraum

ENTREPRISE DE TRAVAIL
WELTER JEANNOT

IMMOBILIÈRE
WELTER JEANNOT

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

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

... Hand an Hand fir optimalt Wunnen

comme par exemple la matricule ou l’empreinte digitale, pourraient être utilisés pour faciliter le login?

Le chef de service informe les délégués du personnel que le service IN a été consulté afin de résoudre le problème. En conséquence, l’ancien système de login est toléré jusqu’à ce qu’une solution soit trouvée et mise en place.

► Les délégués du personnel demandent si des avantages pour le nettoyage des uniformes peuvent être renégocier avec la firme externe?

Le chef de service informe les délégués du personnel que le service Achats va être instruit dans le but de négocier une meilleure offre pour les agents CFL (actuellement une réduction de 12% est allouée chez la firme 5àsec).

► Les délégués du personnel demandent à être renseignés sur les responsabilités et les tâches relatives des agents dans les cas où ils exercent la fonction de chef remplaçant en cas d’absence de celui-ci. Comment l’agent remplaçant sera-t-il indemnisé?

Le chef de service informe les délégués du personnel qu’un chef remplaçant est au même niveau que le chef d’équipe. Le service RH va être sollicité afin de pouvoir allouer la même prime aux chefs remplaçants.

► Les délégués du personnel veulent savoir la position du service TM concernant les nouveaux roulements de service pour supprimer les tours galope. La plupart des agents de la BLZ, travaillant le régime de tours de service, préfèrent la variante de 6/ 9/ 9 heures. Avec ces heures de travail le « Work Life Balance » serait le plus respecté, selon leurs expériences.

Le chef de service informe les délégués du personnel que le système 3x8 sera retenu. La décision a été prise au niveau RH malgré les interventions et objections des partenaires sociaux.

Pour le SYPROLUX

Kevin Arend
Kim Wester
Michel Schmitt



**ENVIE D'EVASION ?
N'HÉSITÉS PLUS !**

DÉCOUVREZ
LES NOMBREUX
AVANTAGES DE NOTRE
AGENCE DE VOYAGE

RÉSERVEZ DÈS
MAINTENANT VOTRE
VOYAGE À FORFAIT SANS
FRAIS DE DOSSIER
ET BEAUCOUP
D'AUTRES.

Agence de voyage | 13, Place de la Gare
L-1616 Luxembourg | www.cflevasion.lu

Contactez nous au 2489 4800
ou par e-mail à cfl-evasion@cfl.lu

Vorschläge verschiedener Aktivitäten des Kinderferien- und Sozialwerks

Wie seit einigen Jahren schon bietet die Verwaltungskommission des Kinderferien- und Sozialwerks die Möglichkeit den Kindern und Enkelkindern unserer Mitglieder eine Beteiligung an den Unkosten der verschiedenen Aktivitäten zu gewähren.

- **Kolonien und Camps**
- **Nachhilfekurse für Schüler von Primär- und Sekundarschule**

Um weitere Auskünfte oder Informationen zu erhalten, kontaktieren sie:

MULLENBACH Manuel

GSM: +352 661 185 236 oder per E-Mail: mullmanu@pt.lu

**Der Verwaltungsrat des Kinderferien-
und Sozialwerks**

MI

RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 12 mars 2025

Echange d'informations

Le chef de service informe sur différents sujets:

- **Circonscription S35:** La rénovation du siège est prévue prochainement
- **Equipe T3:** Le projet pour le siège container est enfin près, et le déménagement est prévu pour le 01.11.2025
- **CSS:** L'ancienne salle des chefs de circulation sera réaménagée. Commande pour les meubles entre autres a été faite.
- **Équipe EMB-EM à Hollerich:** L'autorisation de construction de la VdL pour l'installation de containers en vue de la rénovation du bâtiment existant est en attente.
- **Brigade B31:** le hall à marchandises très récemment refait doit être démoli pour le réaménagement de la Gare. L'équipe sera relogée dans des containers. L'emplacement de ceux-ci doit encore être défini.
- Une solution a été trouvée pour les agents en place dans le magasin CLIF. Ils pourront faire un changement dans une filière spécialisée avec un examen de fin de stage en octobre 2025.
- Une dérogation a été accordée pour un examen de la voie.

Prime pour travaux salissants et insalubres

► **Les délégués du personnel demandent une prime pour travaux salissants et insalubres pour l'ensemble des travaux à effectuer dans le domaine des freins primaires et secondaires pour l'équipe S32 Bettembourg-Triage.**

Le chef de service MI demandera une justification auprès du chef de l'unité MI-CST. Ensuite une demande sera faite auprès du DRH pour accord, ainsi que pour une mise à jour de l'IG 10.

District T

► **Les délégués du personnel souhaitent faire le point sur la nouvelle organisation du District T :**

- **les attentes ont-elles été atteintes ?**
- **restent-ils des problèmes à résoudre ?**

D'un point de vue administratif tout est en place. La question en tant que telle sera traitée dans la 3ème réunion de l'exercice 2025 pour pouvoir faire un bilan plus élaboré. La nouvelle organisation est en place depuis 1.1.25, pour faire un bilan la période est trop courte.

Ce qui peut être dit, c'est que les installations respectives ont été transférées et que les formations pour les agents sont en cours.

Toutes les mutations ont été réalisées sur base volontaire.

Contact avec substances dangereuses

► **Les délégués du personnel demandent à être informés sur l'avancement des dossiers suivants, traités lors de réunions passées :**

- **Prime pour contact avec substances dangereuses, les équipes du Service MI demandent une prime pour les travaux dans des endroits en contact avec des matières fécales et des seringues.**

Ce point est traité à l'instar du point 1 mentionné ci-dessus. Il est difficile de quantifier les cas de contact avec des seringues. Le service MI établira un concept définissant quand et qui aurait droit à une telle prime. Il faudra localiser les zones à risques pour les seringues et procéder à un nettoyage plus fréquent.

- **Les délégués du personnel demandent si une procédure est prévue pour des travaux présentant un risque de contact avec des seringues contaminées.**

Il existe une procédure au Service TM. MI-QSE transposera cette procédure pour les besoins du Service MI et établira un concept pour équiper les différentes équipes du service MI

Fiori

► **Le compteur CBRA dans Fiori est toujours alimenté par du congé de récréation. Cette thématique a été abordée à plusieurs reprises. Le problème n'est toujours pas résolu. Les délégués du personnel revendiquent une solution à très court terme pour ce problème, ainsi qu'une correction rétroactive.**

Une solution rapide pourrait être trouvée en transférant le congé restant sur un compteur existant. Après discussion, il a été retenu de demander une solution rapide et simple pour transmettre le congé restant sur un autre compte existant.

CFlex

► **Les délégués du personnel demandent de recevoir l'analyse du questionnaire envoyé aux équipes concernées au sujet C-Flex.**

Ce questionnaire sera lancé le 13.03.2025. Une relance pourra être réalisée un an plus tard lorsque plus d'équipes seront concernées.

Tour de service de nuit

► Il s'avère qu'il y a toujours des discordances parmi les équipes du Service MI sur le tour de service de nuit (22h – 06h). Les délégués du personnel demandent la mise en place d'un système uniforme au Service MI pour régler ce problème. De plus les délégués du personnel désirent être informés quand le comité de suivi « Tableau de service » se réunira la prochaine fois ?

Il est déplorable que ce point doit être discuté et que des différences persistent dans la gestion des tours de nuits. Il a été convenu d'un commun accord entre direction et les deux syndicats qu'un système de badge (physique ou mobile sur appareil portable) devra être mis en place. En attendant, le seul moyen est de faire des contrôles. Ici les chefs de district ont leur rôle à jouer.

Une réunion est prévue pour le 26-03-2025. On y traitera entre autres la planification sans Visual Planning.

BlueKanGo

► Les délégués du personnel demandent combien d'événements BlueKanGo ont déjà été enregistrés de la part du Service MI depuis l'introduction de cet outil. Combien d'événements ont pu être traités et finalisés ? Pourquoi la mise en œuvre prend-elle autant de temps ?

- Dialogues de sécurité: 1030 depuis 01/2024, avec une forte variation par mois
- Observations instantanées : 273 depuis 01/2024

La cellule MI/QSE sera renforcée par 2 agents (1 externe 03.25 et 1 interne 04.25) afin de diminuer l'écart entre les enregistrements et les clôtures (actuellement il y a un écart de 346 enregistrements)

Dialogue social

► Les délégués du personnel constatent que le dialogue social au sein du Service MI est quelque peu difficile et manque de transparence. En guise d'exemple ils citent la réorganisation de la cellule formation. Celle-ci s'est faite sans information préalable de la délégation du personnel. Or, les délégués du personnel demandent donc des explications quant à cette réorganisation et souhaitent également obtenir des informations sur le suivi des qualifications des agents et de la formation continue.

Le chef de service et son adjoint ont informé qu'il n'est pas prévu de créer une Cellule Formation. La formation faisait partie de la Cellule QSE, or la cellule QSE n'avait plus les moyens de gérer ce volet. Avec l'embauche de 2 coordinatrices supplémentaires il a été décidé de regrouper toutes les agentes sous l'adjoint directement, qui s'occupera personnellement de la formation. Ceci a été mis en place rapidement pour éviter de perdre de nouveaux recrutés faute d'encadrement. La procédure pour le volet formation est en train d'être établie. L'adjoint compte pouvoir présenter le premier résultat d'ici fin de l'année.

Par l'application Powerapps, les chefs d'équipes auront un aperçu des qualifications de leurs agents. Le projet avance bien.

Astreintes

► Le service Voie demande à obtenir un deuxième agent lors des astreintes techniques. Ceci pendant toute l'année pour assurer une meilleure sécurité lors des interventions dans la voie surtout si l'intervention engage la zone dangereuse.

Cette question est légitime et a déjà été rapporté à maintes reprises lors des différents workshops. Des workshops spécifiques à ce sujet seront organisés au cours de cette année.

► Les agents qui travaillent seuls en astreinte, comment est-il prévu de faire appel à une aide si besoin ? Existe-il une note à ce sujet ?

Il n'existe pas de note pour le moment. Il faut trouver une solution.

► Selon les informations des délégués du personnel, l'appel d'astreinte neige se fait à l'aide d'une nouvelle stratégie. Il en résulte que les appels se font trop tard et que les quais restent souvent gelés ou enneigés. Ceci ne garantit pas un bon service aux clients. Donc les délégués demandent :

- Qui appelle l'astreinte neige ?

MI s'informer comment optimiser le système pour travailler de manière préventive, p. ex s'orienter aux Ponts & Chaussées

- Quels sont les critères actuels pour l'appel ?

Il n'y a pas de critères très clairs. Souvent il s'agit du PAT du premier train qui rapporte l'état des quais.

Voitures de service

► Des voitures de service sont régulièrement déclassées (accidents de route, rejets au contrôle technique). Il s'agit ici d'imprévus. Les délégués du personnel demandent la mise en place d'une stratégie pour pallier ces imprévus et permettre une remise à disposition rapide des véhicules aux équipes concernées. En outre, lors des révisions et des contrôles techniques, les voitures ne sont pas disponibles pendant un certain temps pour les équipes. Les CFL pourraient-ils mettre des voitures de remplacement à disposition des équipes ?

En cas de révision/CT l'équipe peut faire une demande pour avoir une voiture de remplacement.

En cas d'imprévu (accident) : une location courte durée Intralux reste possible.

Il y a l'idée de garder des voitures dédiées au remplacement mais toujours en bon état en circulation pour créer un pool de voiture de remplacement.

Dérangement pendant absence

► Les délégués du personnel demandent si comme à cette date, un agent en repos ou en congé est contacté, il y a une sérieuse prime qui récompense la bonne volonté des agents qui reviennent en intervention.

La prime d'intervention est déjà prévue.

Personnel Robel

► Les délégués du personnel ont eu connaissance d'un malaise/mécontentement au sein du personnel de conduite ROBEL. Les délégués du personnel désirent être informés sur la situation actuelle de cette équipe. Quelles solutions sont préconisées par le Service MI pour remédier à cette situation ?

Le chef de service est au courant qu'il existe un certain malaise chez le personnel concerné. Une réunion entre les responsables du service et de l'unité aura lieu pour cerner le problème. C'est une priorité pour le chef de service de trouver des solutions. Il est conscient que les chauffeurs constituent une source d'informations importante. Il veut ainsi mettre en place un système pour remonter ces informations. Il va sans dire que les conducteurs sont des spécialistes en matière d'exploitation et doivent être respectés comme d'ailleurs chaque autre agent.

Orientations de la filière spécialisée « brigadier dirigeant »

► Les délégués du personnel demandent comment se présente l'évolution des 2 nouvelles orientations (Travaux Infra et Exploitation Infra) de la filière spécialisée « brigadier dirigeant »:

- Un programme et des fiches de postes ont-ils été établis?

Oui

- Le but recherché a-t-il été atteint?

Oui, il y a moins de responsabilité pour une seule personne. Il y a plus d'agents embauchés dans la filière.

- Des adaptations sont-elles prévues?

Des adaptations ont été faites. La formation a été raccourcie d'un an suite aux expériences de la première session.

Réaménagement de la cour de la gare d'Ettelbruck

► Les délégués du personnel souhaitent connaître le nombre restant de places de stationnement à la suite du réaménagement de la cour de la gare d'Ettelbruck. Par ailleurs, les délégués du personnel demandent s'il est prévu de réglementer l'accès à ce parking ?

Il y a assez de places de stationnement et l'accès du parking vers la voie a été sécurisé.

IG 10

► Les délégués du personnel ont appris que sur décision du Chef de Service MI, la prime pour travaux en hauteur n'est pas attribuée aux agents travaillant dans une nacelle. Les délégués du personnel demandent des explications sur cette décision contraire à l'IG 10.

Il est rapporté que cette prime n'est due qu'à partir d'une hauteur de 8 mètres.

Postes de coordinateurs voie

► Les délégués du personnel ont appris que le Service MI compte remplacer à nouveau des postes de la carrière I par des postes de la carrière S (coordinateur voie). Cette situation n'est absolument pas tolérable et les délégués du personnel demandent des explications ?

C'est une idée du chef d'unité Infra pour contrecarrer le manque du personnel dans la carrière I. Le chef de service lui a donné feu vert pour développer un concept tout en tenant compte de l'évolution du personnel I4/I5.

Bâtiments

► Les délégués du personnel demandent des informations sur l'avancement du nouveau bâtiment MI (rue de la déportation). Est-ce que l'emménagement est toujours prévu pour fin 2027 ? Concernant ce dossier les délégués du personnel demandent une communication plus transparente.

- Quels sont les solutions intermédiaires pendant la phase de construction pour les équipes concernées ?

Une réunion de coordination MI/GI/Immo/II aura lieu. Suite à cette réunion l'adjoint au chef de service nous tiendra informer de l'évaluation. La réunion mentionnée n'a pas abouti à une solution pour toutes les questions et une prochaine réunion est prévue en avril. Ensuite les délégués du personnel seront informés.

- Les délégués demandent des explications supplémentaires lors de la thématique parking voitures privées. Est-ce que des parkings pour des voitures privées ne sont pas désirés du côté CFL ? Lors des réunions passées il a été précisé que l'autorisation du côté « ville de Luxembourg » a été négative. Selon informations des délégués un nouveau bâtiment sera construit à côté (sur le chemin d'accès actuel) avec assez de parking pour les employés y travaillant.

La position de la direction pour l'ensemble des bâtiments aux alentours de la gare de Luxembourg est la suivante : il n'y aura pas de parking pour voiture privée.

► Lors de la construction du nouveau bâtiment (sur le chemin d'accès) le chemin d'accès ne sera plus disponible. Est-ce qu'un accès pour le bâtiment UE sera aménagé

Oui, un chemin sera aménagé.

Pour le SYPROLUX

Fraenz Duhr
Ed Mallinger
André Dhur

Nelson Costa
Marc Langers
Paulo Correia

Erleben Sie mehr in kürzerer Zeit!



Bordeaux St. Louis - Pointe de Grave - Bassin d’Arcachon – Dune du Pilat

Für den goldenen Oktober 2025 plant die Gewerkschaft Syprolux in Zusammenarbeit mit dem Reisebüro der Eisenbahn „CFL Evasion“ eine unvergessliche Reise nach Frankreich. Dieses Abenteuer bietet nicht nur den Komfort einzigartiger Züge und besondere Erlebnisse, sondern auch die Begleitung durch einen luxemburgischen Reiseleiter.

Dieses Mal entführen wir Sie nach Bordeaux. Bordeaux liegt etwa 45 km vom Atlantik entfernt an der Garonne und hat eine fast 2.300-jährige Geschichte. Die Stadt, die auf eine keltische Siedlung zurückgeht und unter den Römern Burdigala hieß, erlebte ihre erste Blütezeit durch Weinbau und Hafen. Bordeaux ist bekannt für seine hervorragenden Weinbaugebiete wie Saint-Emilion und Pomerol.

Programmorschau: (vorbehaltlich Änderungen)

Tag 1:	Luxemburg – Paris – Bordeaux	Mittwoch, 8. Oktober
Die Reise beginnt am Luxemburger Hauptbahnhof, von dem aus Sie mit dem TGV nach Paris fahren. Nach einem Bahnhofwechsel in Paris setzen Sie Ihre Reise nach Bordeaux fort, wo Sie übernachten. (F, A)		
Tag 2:	Bordeaux – St. Louis-Pointe de Grave	Donnerstag, 9. Oktober
Nach dem Frühstück fährt die Gruppe mit der Eisenbahn vom Hauptbahnhof Bordeaux-Saint-Jean nach St. Louis-Pointe de Grave entlang der Gironde und durch die berühmten Weingärten des Médoc. Nach der Ankunft besichtigen Sie den „Phare de la Pointe de Grave“ und das Museum der Leuchttürme und Leuchtfeuer. Der Rest des Tages steht Ihnen in Bordeaux zur freien Verfügung. (F)		
Tag 3:	Bordeaux – Pessac – Bergerac – Saint-Emilion	Freitag, 10. Oktober
Nach dem Frühstück besichtigen Sie das Weingut „Château Haut-Brion“ in Pessac. Gegen Mittag Weiterfahrt nach Bergerac, wo Sie die Fachwerkhäuser und die Kirche Notre Dame besichtigen werden. Anschließend geht es weiter nach Saint-Emilion, bekannt für seine Weinberge und beeindruckende Architektur. Nach der Rückkehr können Sie Ihr Abendprogramm frei gestalten. (F)		

Tag 4:	Bordeaux – Bassin d’Arcachon– Dune du Pilat	Samstag, 1. Oktober
Nach dem Frühstück fahren Sie zum Bassin d’Arcachon und besichtigen die Dune du Pilat, die größte Düne Europas. Die Sportlichen können eine kleine Wanderung unternehmen oder einfach den Tag am Meer genießen. Nach der Rückkehr in Bordeaux endet der Tag mit einem gemeinsamen Abendessen. (F, A)		
Tag 5:	Bordeaux – Paris – Luxemburg	Sonntag, 12. Oktober
Nach dem Frühstück steigen Sie in den TGV, der Sie von Bordeaux nach Paris Montparnasse bringt. Nach einem Bahnhofwechsel in Paris Est kommen Sie in Luxemburg an. (F)		

Interessiert? Wenden Sie sich an unser Reisebüro CFL Evasion und lassen Sie sich unverbindlich für diese einmalige Reise vormerken.

Das genau Programme steht ab Juli 2025 zu Verfügung.

Zögern Sie nicht und sichern Sie Ihre unverbindliche Vorreservierung unter: cfl-evasion@cfl.lu



AV

RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service AV, le 31 mars 2025

PAT

► **Les délégués du personnel demandent s'il est envisageable de supprimer les badges avec les numéros de contrôle des agents PAT hormis pour les trajets à bord du RE 11 vers le réseau allemand.**

Déi Responsabel vum Service hunn eis informéiert datt se eiser Demande net kënnen favorabel nokommen.

Sollt awer en Agent aus engem novollzëibare Grond seng Nummer net méi wëllen, kann dësen eng Ufro maache fir d'Nummer wiesselen ze loossen. Dëst ass an der Vergaangenheet och scho gemaach ginn.

► **Les délégués du personnel souhaitent que, après un premier tour de validation des listes de congé, celles-ci soient renvoyées pour un deuxième tour. Cela permettrait aux agents PAT de poser les jours de congé restants sur les plages encore disponibles.**

Hei hu mir den Accord kritt, datt d'Lëschten eng 2. Kéier kënnen duerch d'Reie goe fir eventuell nach e puer Deeg, déi beim 1. Duerchgang fräi bliwwe sinn, kënnen anzesetzen.

Dëst erlaabt et den Zuchbegleeder méi Congé anzesetzen a soumat méi Previsibilitéit ze hunn. Déi genau Dispositiounen mussen awer nach prezisiéiert ginn.

► **Les délégués du personnel demandent s'il est envisageable de remplacer les appareils de distribution de boissons et de collations actuels de la salle de repos des agents PAT à Luxembourg par des appareils de la société CFL Cactus Shoppi, avec la réduction accordée aux agents CFL. Il en est de même pour la machine à café.**

Bei dëser Doleance muss an Zesummenaarbecht mam Service Achats gekuckt ginn ob dat méiglech ass. Et lafen aktuell Kontrakter mat de jeeweilige Firmen déi och musse respektéiert ginn. Zousätzlech ass och de Präis ervirgehewe ginn, deen een net dierf aus den Ae verléieren. Déi Responsabel hunn eis versprach zu engem spéideren Zäitpunkt ob eis duer ze komme mat méi Detailler.

► **Les délégués du personnel demandent si la date de cessation des activités de la société de gardiennage**

«Protection Unit» est déjà connue et quels scénarios nous devons anticiper. Nous souhaitons également connaître les formations dispensées au personnel de la société de gardiennage future et leur objectif.

Bis ewell ginn et keng Informatiounen op e Repreneur fonnt ginn ass oder nach net. Sämtlech Formatiounen ginn awer nach eemol op de Leescht geholl, dëst och bestärkt duerch den Audit deen am Kader vun der Sûreté gemaach ginn ass.

► **Les délégués du personnel souhaitent connaître le suivi concernant la recherche d'une solution pour l'isolation des portes d'accès des automotrices de la série 2400, principalement pour les agents un peu plus petits.**

Déi Responsabel hunn eis informéiert datt aktuell zesumme mam Service TM un zwee Léisungsvirschléi geschafft gëtt.

Säitens AV positionéiert een sech op eng Verlängerung vum Véierkannt. Eng aner Pist wier eng kleng Träppche ma dës schéngt, säitens Service AV, awer net verfollegt ze ginn.

► **Les délégués du personnel demandent un meilleur marquage du compartiment de la 1re classe des automotrices de la série 2400, identique à celui des automotrices sorties de l'opération mi-vie de la série 2200.**

Bei dësem Sujet ass zesumme mam TM gekuckt gi wéi een d'Kennzeechnung vun der 1. Klass ka verbessern.

Virop war et d'Informatioun, datt een sech mat Alstom iwwe d'Dieren déi d'Kompartiment vun der 1. Klass oftrennt eens ginn ass. Soumat ass d'Oftrennung méi visibel an et hofft een datt sech d'Situatioun allgemeng verbessert.

Zousätzlech ass och schon eng grouss Affiche «1 classe» op déi gliese Wand, éier een an d'1. Klass kennt, gepecht ginn.

► **Les délégués du personnel demandent que les locaux de repos des PAT (par exemple à Kautenbach) soient équipés d'un réfrigérateur.**

Hei si mir informéiert ginn, datt de Frigo fir Kaute-

baach scho bestallt ass. Eis Demande ass soumat direkt ëmgesat ginn. Et sief awer ze bemierken, datt dëst e Raum ass deen dem TM gehéiert.

Guichet

► **Les délégués du personnel demandent l'installation d'une machine à café au centre de vente de Belval-Université afin de pouvoir enlever les machines à café privées. Dans ce même ordre d'idées nous demandons la mise à disposition des sachets de thé de la société Dallmayr pour les agents de la Division AV-CV (par exemple, dans la tisanerie à Luxembourg), comme c'est le cas pour le personnel de la Division AV-PAT.**

Déi Responsabel hunn eis informéiert datt d'Agente vun de jeeweilege Posten aus dem AV-CV schonn Téi kritt hunn. Eis Demande ass soumat direkt ëmgesat ginn.

Leider sinn awer um Belval net genuch Leit aus dem AV fir eng Kaffismaschinn. D'Firma stellt keng Maschinn zur Verfügung well de Rendement ganz geréng ass.

Eng Léisung wier eventuell zesumme mam El ze kucken, ob e sech kéint un hirer Maschinn, déi mat Kapselen funktionéiert, bedeelegen. D'Kitchenette um Belval gëtt och tëscht AV an El gedeelt.

► **Les délégués du personnel demandent d'élargir la présence de l'agent d'accueil situé dans le hall de la gare de Luxembourg, devant l'accès au centre de vente, à 12 heures par jour.**

D'Cheffe de Division vum AV-CV huet agewëllegt, datt wann e Renfort am Guichet virgesinn ass, dësen da virum Guichet den Accueil mëscht fir d'Agenten am Schalter z'entlaschten.

Zousätzlech hëllefden och munchmol Agenten aus, déi hir normal Aarbecht temporär net kënnen ausüben. Et ass awer bemierkt ginn, datt dëse Posten net fest am Effectif virgesinn ass.

► **Les délégués du personnel souhaitent connaître les mesures prévues suite aux résultats du FORMS effectué auprès des agents travaillant sur un tour fixe au centre de vente de la gare de Luxembourg.**

Déi Responsabel vun der Divisioun AV-CV hu nom Resultat vum FORMS en Déngschtplang opgestallt, wou all Agent maximal 6 Schichten um Stéck misst schaffen. Dësen ass och an der Sitzung presentéiert ginn. Sécherlech huet awer all Déngschtplang seng

Vir- a seng Nodeeler (z.B. Unzuel u fräie Weekender, Unzuel u konsekutive Roudeeg, ...).

Déi Responsabel vun der Divisioun schaffe weider Déngschtpläng aus an da kann d'Personal aus dem Schalter sech déi ukucke fir sech ze positionéieren.

► **Les délégués du personnel souhaitent connaître le suivi du projet du nouveau PROC en gare de Luxembourg.**

Et ass geplangt datt de PROC 2 an d'Gebailechkeete vun der Gare Lëtzebuerg kënn, wou lo den AV-SQS seng Büroen huet. Soubal de Start vun dësen Aarbechte gewosst ass, kommen d'Agente vum AV-SQS an d'Fëschhal bei den AV-PAT. Dëst soll och eng nach méi enk Zesummenaarbecht erméiglechen.

Doduerch stinn och an der Fëschhal beim AV-PAT e puer Ännerungen um Plang wat d'Occupatioun vun de Büroen ugeet.

► **Les délégués du personnel demandent que des réservistes fixes, destinés principalement à effectuer la réserve du CallCenter, soient à nouveau mis en place afin d'améliorer le travail des agents réservistes et de garantir un service clients infailible.**

Déi Responsabel vun der Divisioun AV-CV hunn, als Reaktioun op eis Fro, e FORMS un d'Reserviste geschéckt mat der Fro, wou si léiwer wéilte schaffen. E puer Reservisten hunn de FORMS och schonn ausgefëllt an hir Preferenz ob just CallCenter, just Guichet oder béid Plazen, scho matgedeelt. De Forms leeft awer nach e puer Deeg sou datt sech nach kee finaalt Bild erauskristalliséiert huet ob eis Demande kann ëmgesat ginn.

► **Les délégués du personnel demandent l'installation de nouveaux rideaux au CallCenter afin de limiter le courant d'air dû aux fenêtres qui semblent de moins en moins étanches, ainsi que l'installation d'un humidificateur pour améliorer la qualité de l'air au sein du CallCenter.**

Dës Fro ass leider net an der Delegéiertesitzung traitéiert ginn, ma d'Cheffe de Divisioun vum AV-CV huet eis awer matgedeelt, datt schonn eng Demande fir nei Riddoe gemaach ginn ass.

Pour le SYPROLUX

Jérôme Weyrich
Pedro Tavares



Die Donauuferbahn und die Wachaubahn

Eine unglaubliche Vielfalt von Natur und Kultur auf dichtestem Raum - das macht den Zauber der Wachau aus - welche mittels der Wachaubahn in ihrer ganzen Breite ein beeindruckendes Erlebnis darstellt. Die Landschaft zwischen den Städten Krems und Melk an der Donau gelegen, befindet sich etwa 80 km westlich der Hauptstadt Wien. Abseits der belebten Welt, zwischen den Weingärten und den blühenden Böschungen, hat sich die Wachau ihr einzigartiges Wesen bewahrt - sie hat schon immer die Künstler und Denker inspiriert. Das milde Klima des Talgrundes hat frühere Generationen dazu bewegt, einen intensivem Wein- und Obstbau - überwiegend in den Steinterrassen - zu betreiben. Es ist vor allem die Wachauer Marille, die als das Wahrzeichen an der blauen Donau gilt.

Die Eisenbahnstrecke schlängelt sich am Ufer der Donau entlang - der Streckenabschnitt zwischen der Stadt Krems gegenüber dem Stift Melk und dem Ort Emmersdorf, führt durch die Wachau - der Bahn wurde deshalb als Wachaubahn bezeichnet. Die kunstvolle Trassierung der Bahnstrecke in erhöhter Lage liefert dem Reisenden tolle Ausblicke in die reizvolle Landschaft. Im Jahr 1998 wurde die Bahnstrecke zum Kulturdenkmal erkoren und ist heute ein Bestandteil der Kulturlandschaft Wachau, die im Jahr 2000 in die Liste des UNESCO-Weltkulturerbes aufgenommen wurde.

Die Planung und der Bau der Donauuferbahn

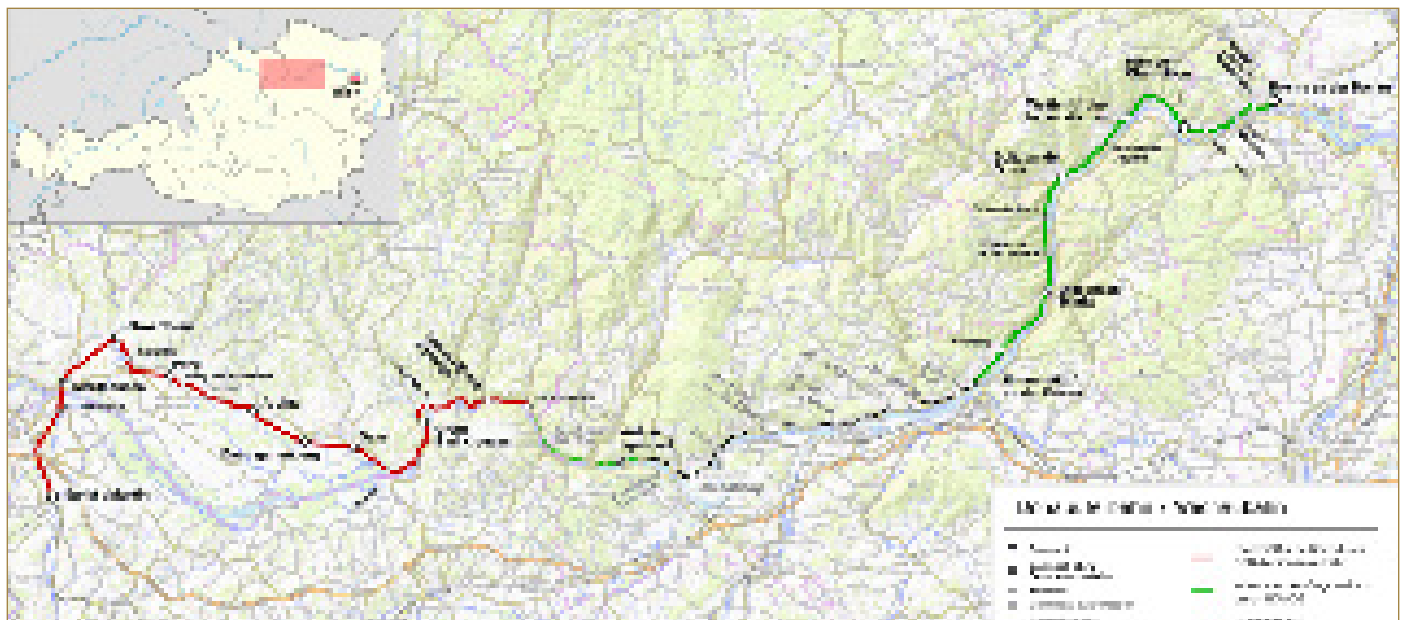
Die von der Hauptstadt Wien nach Westen führende Bahnstrecke sollte, gemäß den ersten Planungen, weitgehend entlang der Donau trassiert werden. Ab Stockerau am linken Donauufer sollte die Bahn die Städte Krems, Spitz, Perg und Linz mit der

technischen Errungenschaft verbinden - leider wurden die Pläne verworfen. Es wurde der Linienführung durch den Wienerwald der Vorzug gegeben - es handelt sich um die im Jahr 1858 eröffnete Kaiserin-Elisabeth-Bahn (die heutige Westbahn).

Am 3. April 1897 wurde die Konzession für die Lokalbahn Mauthausen - Grein erteilt und diese Bahnstrecke wurde am 4. Juli 1898 eröffnet. Der Ausbau der 77 km langen normalspurigen Bahnstrecke ab Grein bis zur Stadt Krems erfolgte anschließend und wurde am 2. Dezember 1909 dem öffentlichen Verkehr übergeben. Ab Krems ostwärts gerichtet, bestand bereits über die Kaiser-Franz-Josefs-Bahn die Verbindung nach Wien. Während den Bauarbeiten wurde bei Willendorf am 7. August 1908 eine etwa 30.000 Jahre alte steinzeitliche Figur gefunden, welche später als „Venus von Willendorf“ bekannt wurde.

Die Bahntrasse der Donauuferbahn wurde in 200 bis 1.000 m Entfernung zur Donau hochwassertauglich gebaut und war das einzige Verkehrsmittel, das auch während der mehrfach aufgetretenen Hochwasserkatastrophen benutzt wurde. Als weiterer Vorzug dieser Bahnstrecke galt der Zugleitbetrieb, der es ermöglichte, dass nur ein einziger Fahrdienstleiter von seinem Standort im Bahnhof Spitz den Betrieb auf der gesamten Strecke koordinieren konnte. Die Bahn kommt deshalb ohne Signale und Stellwerke aus - eine verkehrstechnische Leistung. Durch die Verwendung von Rückfallweichen stellt der ausfahrende Zug selbst die Weichen, die sich nach der Durchfahrt des Zuges wieder in die Grundstellung bewegen.

Die Gesamtlänge der normalspurigen Bahnstrecke zwischen Krems via Emmersdorf nach Sankt Valentin betrug 108 km, die maximale Neigung nur 22 ‰ und der minimale Radius 173 m.



Zu den Kunstbauten der Bahnstrecke zwischen Krems und Sankt Valentin soll die mit 32 m längste Brücke, als Eisenkonstruktion in der Nähe von Yspersdorf errichtet, erwähnt werden. Ebenso der Viadukt mit acht Bögen in Emmersdorf, der Viadukt mit sieben Bögen über den Gießenbach am Eingang der Stillensteinklamm - die höchste Überführung zwischen Sankt Valentin und Wien in Grein. Die Bahnstrecke weist 18 Tunnel mit der Gesamtlänge von 3106,19 m auf u.a. der 569 m lange Goldbergtunnel, der Schlossberg Tunnel mit 568,89 m Länge bei Dürnstein und der 12,43 m kurze Teufelsmauer Tunnel in der Nähe von Spitz - der kürzeste Eisenbahntunnel der ÖBB. Es wurden ebenfalls 14 Brücken gebaut.

Der Zustand der Streckeninfrastruktur im Abschnitt zwischen Grein via Sarmingstein und weiter nach Emmersdorf stellte mit zahlreichen Langsamfahrstellen über viele Jahre ein Problem dar, weil die Züge nur mit 20 bis 30 km/h fahren durften. Dies führte zu einer Verlängerung der Fahrzeit und sprach die Reisenden nicht an. Seit dem 4. Oktober 2009 wird dieser Streckenabschnitt daher trotz der Bedenken regionaler Politiker und der Tourismuswirtschaft nicht mehr bedient. Da der Personenverkehr auf der Bahnstrecke zwischen Emmersdorf und Sankt Valentin immer weniger Begeisterung aufwies, beschlossen die Verantwortlichen, den Bahnverkehr nur noch zwischen Sankt Valentin und Sarmingstein aufrecht zu erhalten.



Die Wachaubahn zwischen Krems und Emmersdorf

Der 35 km lange Streckenabschnitt von Krems nach Emmersdorf hingegen wird seit der Eröffnung am 16. April 2011 als saisonale Touristenbahn (zu besonderen Anlässen werden auch Dampfzugfahrten angeboten) betrieben. Während den Sommerwochenenden (Mitte April bis Mitte Oktober) kommen täglich drei Zugpaare zum Einsatz. In den Monaten Juli, August und September fährt sie täglich.

Sehenswürdigkeiten entlang der Bahnstrecke

Am Ausgangspunkt der Wachau, einem der schönsten Abschnitte des Donautals, liegt die mehr als 1000 Jahre alte malerische Stadt Krems mit ihrem historischen Stadtbild und den kopfsteingepflasterten Gassen.



Die Stadt Dürnstein und die Felsenburg

Im Ort Dürnstein treffen sich Tradition und Schönheit in unvergleichlicher Weise. Das ehemalige Augustiner-Chorherrenstift Dürnstein mit seinem markanten blau-weißen Kirchturm ist schon von weitem sichtbar. Ein weiterer Blickfang stellt die Felsenburg dar, welche Mitte des 12. Jhr. erbaut wurde. Die Stadt Dürnstein und die Burg sind durch eine imposante Wehrmauer verbunden. Im Jahr 1158 erscheint erstmals ein Rittergeschlecht mit dem Namen Dürnstein. Der englische König Richard Löwenherz wurde während seiner Heimkehr vom dritten Kreuzzug vom 21. Dezember 1192 bis zum 4. Februar 1193 auf Initiative von Herzog Leopold V. in ritterlicher Haft gefangen gehalten und dann an den deutschen Kaiser Heinrich VI. ausgeliefert.

Die Endstation der Wachaubahn bildet die malerische Stadt Emmersdorf mit ihrem historischen Ortskern. Das Viadukt der Wachaubahn ist sehr beeindruckend.

Ein Ausflug zum barocken Benediktinerkloster Stift Melk (gegenüber der Stadt Emmersdorf) auf dem Felsplateau lohnt sich - ein bedeutendes Bestandteil des UNESCO-Weltkulturerbes. Das Stift verfügt über 1.365 Fenster und 497 Räume - die Bibliothek besitzt 1.800 handgeschriebene Bücher. Der Besucher ist erstaunt ob der Tatsache, dass sich in den oberen Regalen Buchattrappen aus Holz befinden.

Während der Besichtigung der Stiftskirche ist man von der 64 m hohen Kirchenkuppel mit ihren unterschiedlichen Farbtönen überwältigt. Die Fresken und die imposanten Säulen spiegeln das Handwerk dieser Kunstepoche dar.

Marcel Oberweis

Quellenhinweise:

1. [https://de.wikipedia.org/wiki/Donauuferbahn_\(Wachau\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Donauuferbahn_(Wachau))
2. <https://www.wachaubahn.at>
3. [https://de.wikipedia.org/wiki/Burgruine_D%C3%BCrnstein_\(Nieder%C3%B6sterreich\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Burgruine_D%C3%BCrnstein_(Nieder%C3%B6sterreich))
4. Unterlagen des Autors

ASCFL Athlétisme Luxembourg:

41er Cross Meisterschaften

Claudine Weicherding und Pascal Jacquemin neue Meister

Die Crossmeisterschaften 2025 fanden dieses Jahr wie im Vorjahr in Reckingen/Mess statt. Organisiert wurden die Meisterschaften, die am 2. März stattfanden, von Denis Curridor und Dan Warken. Die Beteiligung war mit insgesamt 12 Athleten vergleichsweise bescheiden. Das sollte aber keineswegs die Leistungen der einzelnen Teilnehmer/innen schmälern. Die Frauen mussten fünf Runden laufen, während die Herren sechs Runden zu absolvieren hatten.

Rennen der Männer:

Titelverteidigung von Pascal Jacquemin

Bei den Männern, die 8.200 m zurücklegen mussten, setzte sich der Titelverteidiger Pascal Jacquemin (CFL-BU) gleich an die Spitze des Feldes. Ihm folgten mit Max Feteler (CFL-TM) und Max Muller (CFL-PI) zwei Athleten, die erstmalig an diesen Meisterschaften teilnahmen.

Bis zum Ziel sollte sich an dieser Reihenfolge auch nichts mehr ändern. Der Sieg von Pascal Jacquemin war zu keinem Zeitpunkt in Gefahr, zu groß war seine Dominanz. Max Feteler konnte sich über seinen Vizemeistertitel freuen. Komplettiert wurde das Podium von Max Muller. Mit Dan Warken und Denis Curridor belegten zwei Vertreter der MI-Dienststelle die Plätze 4 und 5.

Rennen der Frauen:

Claudine Weicherding neue Meisterin

Bei den Frauen, die eine Distanz von 6.800 m zu absolvieren hatten, war es Monique Ketter (Ind.), die das Feld nach der ersten von fünf Runden anführte. Dicht gefolgt wurde sie von Claudine Weicherding (CFL-D/GI). Auch wenn der Vorsprung im Laufe des Rennens nie wirklich größer wurde, gelang es Claudine Weicherding nicht mehr, den Rückstand aufzuholen. Am Ende setzte sich Monique Ketter mit einem Vorsprung von 31 Sekunden auf die neue CFL-Meisterin Claudine Weicherding als Siegerin durch. Nicole Schmitz (Ind.) belegte den dritten Platz vor der letztjährigen CFL-Meisterin Frédéric Gueth (CFL-TM).

CFL Meisterschaft für Dienststellen

Die interne CFL-Meisterschaft für Dienststellen gewann die Mannschaft des MI mit Dan Warken und Denis Curridor.

Zieleinlauf Männer - 8.200 m			
Platz	Name	Verein / Dienststelle	Zeit
1	JACQUEMIN Pascal	BU	32'41''
2	FETELER Max	TM	36'34''
3	MULLER Max	PI	37'41''
4	WARKEN Daniel	MI	38'29''
5	CURRIDOR Denis	MI	39'16''
6	KASS Olivier	AV	39'48''
7	SCHILTZ Gilbert	Retraité	41'44''
8	PAULY Alain	RH	46'02''

Zieleinlauf Frauen - 5.600 m			
Platz	Name	Verein / Dienststelle	Zeit
1	KETTER Monique	Ind.	37'02''
2	WEICHERDING Claudine	D/GI	37'33''
3	SCHMITZ Nicole	Ind.	39'00''
4	GUETH Frédérique	TM	46'54''

Wir danken bei dieser Gelegenheit Robert Leclerc, dem Präsidenten der Sportkommission der Gemeinde Reckingen/Mess, für den herzlichen Empfang.

Nächste Termine

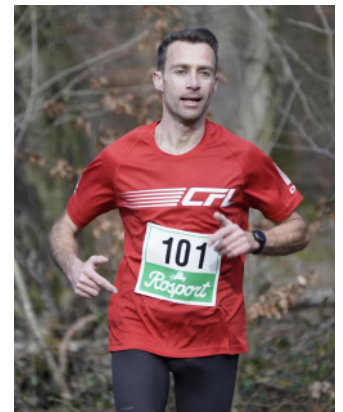
- 05. Juli: 10 km Meisterschaft in Niederfeulen
- 27. - 29. September: 10 km Bewchovice (Tschechien)

Weitere Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen können bei Luc Scheer (E-Mail: scheluc33@gmail.com, Tel.: +352 2489-5884) angefragt werden.

Text & Fotos: Josy Bourgraff



Claudine Weicherding



Pascal Jacquemin



Ouschteren am Hellege Joer vun der Hoffnung

Eise Poopst Franziskus huet dëst Joer zum Hellege Joer vun der Hoffnung ausgeruff. Wéi keen anert ass grad d'Fest vun Ouschteren, dat mer an e puer Deeg nei feieren, d'Fest vun der Hoffnung.

D'Hoffnung ass eng ganz wichteg Saach an eisem Liewen, mee mir wëssen alleguer, datt et oft net evident ass, si ze hunn an ze behalen. An d'Haltung vun der Hoffnung eranzefannen an doraus ze liewen, dat bleift fir eis eist Liewe laang eng Erausforderung. An eisem Liewen an an der Geschicht vun der Mënschheet fängt villes oft esou verheissungsvoll un. An da geschéien Saachen, déi zum Verzweifele sinn.

Sou war et och bei deene Mënschen, déi sech dem Jesus ugeschloss haten. Wéi hien mat sengem öffentleche Wierken a Galiläa ugefaangen hat, do waren der vill vun him begeeschtert. A Scharen sinn si erbäikomm fir hien ze héieren, ze gesinn an ze beréieren a si hu materlieft, wéi hien der vill vu Krankheeten a Gebriecheen geheelt huet an Zeeche gewierkt huet. Grouss Hoffnungen hunn sech un hien gekneppt a vill hunn sech gefrot, op hien och politesch eppes géing beweegen, op mat him eng nei Zäit géif ufänken. Am Ufank huet et ganz dono ausgesinn, datt elo dem Härgott säi Räich vun der Gerechtegkeet an dem Fridde, vun deem hien geschwat huet, géif ubriechen. Mee méi spéit, wou hien Saache gesot huet, déi der vill net méi erdroe konnten a vill vun deene verlaangt huet, déi mat him goen wollten, do huet et ugefaangen ze bréckelen. A Scharen hunn och Begleeder hien verlooss, sou, datt um Schluss zu Jerusalem nëmmen nach e kleng Group iwwereg bliwwen war. An dunn ass et nach vill méi déck komm. Nodeem hien um Pällemsonndeg nach feierlech a Jerusalem agezunn war, ass hien um Gréngen Donneschdeg owend, no engem leschten lessen, festgeholl ginn. An den Dag drop, um Karfreideg, ass hien zum Doud verurteilt, gekräizegt an an engem Graf bäigesat ginn. Du huet et definitiv geschéngt, wéi wann alles aus wär. De leschte Fonken vun der Hoffnung war bedroht vun der Däichert vum der Trauer an der Angscht ausgeläschert ze ginn. Wéi sollt hien an där Situatioun nach iwwersprange kënnen? An dach ass wuel grad dat déi andrécklechste Hoffnungsspuer vun der Ouschterfeier: Dat klengt Liicht vun der Ouschterkärerz, dat an der Feier vun der Ouschternuecht géint d'Iwwermuecht vun der Nuecht näicht ausriichten ze kënnen schéngt, ass deen Hoffnungsfonken, deen iwwerspréngt an d'Nuecht hell mecht, well mir dëst schwaacht Liicht, dat mir vun der Ouschterkärerz empfänken, enaner weider ginn. Kënnen mir dësem Zeechen vum gedeelte Liicht trauen? Gëtt et fir eis zu enger Hoffnungsspuer?

Zu der Ouschterhoffnung ze fannen, dat erfuerdert Mut a mecht och Mut. D'Ouschtererzielung vum Lukas schwätzt eis dovun. Mir hunn hei verschidde Verhalensweisen der Erausforderung zu der Hoffnung ze fannen ze begéinen.

Do hu mer fir d'éischt d'Fraen, déi de Mut hunn, sech um Ouschtermoien op de Wee bei d'Graf ze maachen. Do ukomm, fanne si doran net deen, deen si sichen. D'Graf ass eidel. An hirer Rotlosegkeet ginn si oppen fir déi onerhéiert Botschaft vun deenen zwee Bueten: « Firwat sichts dir dee Liewegen bei deenen Doudegen? » An si ginn op fir d'Opfuerderung sech un déi Hoffnungsspuer ze erënnere, déi an deem besteet, dat de Jesus hinne gesot hat: datt hien gefaangegehall a gekräizegt gi wärt, mee datt hien den drëtten Dag operstoe wärt. Dës Hoffnungsspuer bréngt si elo ganz nei a Bewegung. Si lafen zréck op Jerusalem fir deenen eelef Apostelen an deenen anere Jünger ze erziele, wat geschitt ass.

Dann hu mer d'Apostelen, bei déi d'Fraen gaange sinn. Vun hinnen heescht et, datt si dat, wat dës hinne gesot hunn, fir Geschwätz gehalen hunn an hinnen net gegleeft hunn. Esou fanne si nach net an d'éischterlech Haltung vun der Hoffnung. Mee ee wot et dann dach och bei d'Graf kucken ze goen. Hien gesäit hei just d'léngen Dicher do leien a geet ganz verwonnert iwwert dat, wat geschitt war, nes heem. Mir wësse net, op hien hei schon an d'Spuer vun der Hoffnung fond huet. Mee wéi bei der Rotlosegkeet vun de Fraen, ass seng Verwonnung schon en éischte Schrëtt dozou.

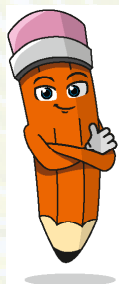
An eisem Evangelium hu mer dann en abrupten Szenewiessel. De Lukas erzielt uschléissend, wéi den Operstanenen um Ouschterdag bei zwee Jünger kënnt, déi traureg an enttäuscht vu Jerusalem fort op Emmaus ginn, fir si zum Ouschterglawen ze féieren. Hien, deen si net erkennen, mecht dat doduerch, datt hien hinnen fir d'éischt, un Hand vun der Helleger Schrëft, erkläert, datt alles wat mat him geschitt ass, esou huet misse geschéien, an sech hinnen schließlech ze erkenne gëtt, wéi hien mat hinnen um Dësch setzt an hinnen d'Brout brécht. Dorop hinn lafen si voll Freed op Jerusalem zréck, fir deenen aneren ze erziele, wat si erlieft hunn. Mir hunn hei e schéint Beispill, wéi Mënschen op hirem Wee duerch éischterlech Spueren zur Ouschterhoffnung fannen.

D'Ouschtererzielungen wëllen a kënnen bewierken, datt de Fonke vun der Hoffnung, datt de Jesus operstanene ass, an datt och mir operstoe wärten, iwwersprange kann an esou Liicht an all Däichert vun eisem Liewen an der Welt bréngen kann.

Ech wënschen Iech all e frou Ouschterfest!

Romain Gillen Aumônier

**Oktavmass vum SYPROLUX: Samschdes, den 24.05.2025 um 08:00 Auer an der Cathedral
Schlussprozesssioun vun der Oktav: Sonndes, den 25.05.2025**



Save the date !!!!!

Mir ginnen eis frëen Dech mat denger Famill den 1. Mee op eisem Familjefest am Hesper Park begrëssen ze kennen.

Hei wäerte mir zesummen e flotten an ofwiesselungsreichen Dag erliewen.

Fir lessen a Gedrénks souwéi Animatioun fir Grouss a Kleng as gesuert an dat vun 11:00 Auer un.

Organisation:
Kanner- a Sozialwierk,
BU-Kommissioun,
SYPROLUX-Verwaltungsrot

1. Mee

SYPROLUX-Familjefest

am Park zu Hesper

beim Beach Club

SigniTEC

Signmaking Solutions



Großformatdruck, Beschriftungen, Aufkleber, Werbepapanen, Fahrzeugverklebung,
CNC - Fräse

Tél.: 26 30 55 61

www.signitec.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 05. Juni 2025

Redaktionsschluss ist der 29.05.2025

(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
Telefax: 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 com-
mandés.

Les articles signés ne reflètent pas nécessai-
rement 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 Maxi-
mum von 29 Punkten.

Für alle Elemente, die nicht pensionsberech-
tigt sind: 22,0395 €

Für die Pensionsempfänger ist die Basis ein
Wert von 23,3094 €.

 **SYPROLUX**

syprolux@pt.lu

