



**AN ONSEN TRANSPORT
KLAMMEN D'LEIT.
AWER NET DEN TOUN.**

Beleidegungen, Gewalt, Aggressiounen.
Am öffentlichen Transport, betrifft Respekt jiddereen.

**STOP
GEWALT**

**STOP DER GEWALT
IM ÖFFENTLICHEN VERKEHR**

CFL Safety Day 2026

TRANSPORT

Safety Day 2026

ÉDITION
17^e
Z

Gesonde Mënscheverstand

PROGRAMME



DERRIÈRE
LE P+R CFL
LUXEMBOURG
GARE

19.06
8:00 - 16:00

*Bon sens



STOP DER GEWALT IM ÖFFENTLICHEN VERKEHR



STEVE WATGEN
Secrétaire Général

Anfang Mai stand die Sicherheit im öffentlichen Transport im Mittelpunkt des Gesprächs zwischen Ministerin Youriko Backes (MMTP) und dem SYPROLUX.

Luxemburg, bekannt für seine hohe Lebensqualität und seine fortschrittliche Infrastruktur, bietet seit Jahren den kostenlosen öffentlichen Transport an – ein Angebot, das Einwohnern, Grenzgängern und Touristen eine effiziente und umweltfreundliche Mobilitätsalternative ermöglicht.

Die Sicherheit in Luxemburgs Transportnetz beruht auf einer Kombination aus moderner Infrastruktur, gut ausgebildetem Personal und präventiven Maßnahmen. Straßenbahnen, Busse und Züge bilden ein dichtes Netz, das insbesondere angesichts hoher Kraftstoffpreise einen entscheidenden Vorteil gegenüber dem Auto darstellt. Trotz dieser Stärken gibt es etliche Vorkommnisse, die uns Sorgen bereiten: Übergriffe auf das Personal und die Fahrgäste nehmen in den letzten Jahren stetig zu – eine Entwicklung, die SYPROLUX klar ablehnt.

Ministerin Backes und der SYPROLUX bekräftigten im Gespräch ihr gemeinsames Ziel, das Vertrauen der Bevölkerung in den öffentlichen Verkehr zu stärken. Geplante Antworten sind weitere Investitionen in innovative Technologien sowie ein engagiertes, umfassendes Sicherheitskonzept. Nur durch konsequentes Handeln, Prävention und Unterstützung des gesamten Personals des öffentlichen Verkehrs kann Luxemburg und die CFL insbesondere ihre Vorreiterrolle in Sachen Schutz am Arbeitsplatz verteidigen und die Sicherheit für alle Nutzerinnen und Nutzer weiter verbessern und ausbauen.

Sicherheitsinfrastruktur im öffentlichen Verkehr

Luxemburg baut seine Sicherheitsarchitektur systematisch aus: An zentralen Haltestellen, in Straßenbahnen, in Zügen und in Bussen trägt die Kameraüberwachung dazu bei Vorfälle schneller aufzuklären. Ergänzend hierzu sind an vielen Bahnhöfen und Haltestellen Notruftelefone und/oder Notrufsäulen installiert; diese ermöglichen den Fahrgästen, im Ernstfall unmittelbar Hilfe anzufordern.

Ein weiterer Pfeiler sind regelmäßige Schulungen des Personals: CFL-Mitarbeitende nehmen an Sicherheits- und Notfallschulungen teil, um schnell, professionell und deeskalierend eingreifen zu können. Sichtbare Präsenz von Sicherheitskräften durch gezielte Kontrollen in, als sensibel eingestuft Zügen und an Haltestellen wirkt präventiv und erhöht das subjektive Sicherheitsgefühl der Fahrgäste. Parallel laufen Aufklärungs- und Informationskampagnen, um auf Fehlverhalten von Fahrgästen hinzuweisen – wie etwa beim Ein- und Aussteigen, belagerten Treppen, aber auch im Umgang mit Gepäck oder beim Hören störender lauter Musik.

Koordination und künftige Maßnahmen

Die enge Zusammenarbeit zwischen den CFL und der Polizei ist formalisiert: Im Rahmen des „Comité de Pilotage Sécurité dans les Transports Publics“ werden aktuelle Risikolagen bewertet und koordinierte Gegenmaßnahmen beschlossen. Zusätzlich plant die Regierung verstärkte Kontrollgänge durch die Polizei und den Zoll an und in besonders exponierten Bahnhöfen und Zügen. Eine eventuelle Einführung von Bodycams für Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter wird geprüft werden. Gespannt ist man allenfalls auf die ersten Erfahrungen der Polizei mit solchen Bodycams. Vor- und Nachteile müssen hier klar gegeneinander abgewogen werden.

Herausforderungen und notwendige Schritte

Trotz dieser Maßnahmen bleiben Probleme wie Übergriffe und Vandalismus ein heikles Thema: Sachbeschädigungen schaden dem öffentlichen Verkehr, denn niemand will auf kaputten Sitzflächen Platz nehmen oder sich in dreckigen Zügen, Bussen oder Bahnhöfen aufhalten. Übergriffe müssen ein für alle Mal, konsequenter geahndet werden, auch um Nachahmungen zu verhindern. Zudem wurden die Ablehnungen der Arbeitsunfälle seitens der Unfallversicherung (AAA) thematisiert, die Ministerin Backes will sich hierfür bei der Ministerin Martine Deprez Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit einsetzen.

Als SYPROLUX fordern wir härtere Sanktionen, auch für minderjährige Täter sowie präventive Maßnahmen zur Wertschätzung des Personals und zur Werterhaltung der Infrastruktur.

Ausblick

Mit einer Kombination aus Technik, Personaltraining, sichtbarer Präsenz und gezielter Öffentlichkeitsarbeit will das Ministerium zusammen mit den CFL ihre Ziele erreichen: die Verringerung von Straftaten, die Verbesserung der Reaktionsfähigkeit bei Vorfällen und die Stärkung des Sicherheitsgefühls aller Nutzerinnen und Nutzer. Nur so bleibt der öffentliche Verkehr eine attraktive, sichere und nachhaltige Mobilitätsoption für Einheimische, Pendler und Touristen gleichermaßen.

Als SYPROLUX unterstützen wir diese Maßnahmen. Wir werden uns weiterhin an deren Umsetzung aktiv beteiligen für einen sicheren öffentlichen Transport. Und genauso werden wir weiterhin für eine Polizeieinheit für den öffentlichen Verkehr eintreten, auch wenn diese derzeit nicht auf der Agenda der Regierung steht.

Steve Watgen

EI



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service EI, en date du 21 avril 2026

Plan de travail :

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX revendiquent à ce que le plan de travail des réservistes soit communiqué et publié deux semaines en avance, tel que c'est le cas pour le PAT, ainsi que la publication des jours de repos sur une période de 4 semaines.**

De Chef de Service huet Verständnis gewisen fir dëse Problem. En hott allerdéngs och betount datt de Büro RH eng gewësse Planungssécherheet brauch fir kënnen ze agéieren. Leider sinn och alt mol Posten net besat. Zu dësem Moment ass et net méiglech de Plang op 2 Woche rauszeginn. Sie ginn awer mat an déi Richtung an ongeféier Mëtt des Joers wäert de Plang 1 Woch fest an 1 zweet Woch informativ rauskommen. Hei muss dann d'Kommunikatioun an deenen zwou Richtunge funktionéieren an et sinn och Ännerungen ouni Accord vum Agent an der zweeter Woch méiglech.

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent comment les séances « dispo » seront organisées après introduction du nouveau plan de travail ? Est-ce que ces séances seront traitées comme une astreinte pour assurer des congés de maladie en dernière minute ?**

Dës Schichte ginn als éischt mol um Posten sou verplangt wéi se gebraucht ginn. Des weidere kënnen se fir d'Formatioun, Kommunikatioun oder Visitten, wat de Chef Local reegelt, benotzt ginn. Et ass momentan net virgesinn datt den Agent doheem ka bleiwen a bei Bedarf geruff gëtt.

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX revendiquent l'option de pouvoir adapter le nouveau plan de travail sur 3 séances permettant ainsi aux agents de mieux organiser leur vie privée. Le « bien-être au travail » serait ainsi garanti et les agents travaillant à temps partiel selon régime tiercé vont certainement l'apprécier. Ceci ne constitue en aucun cas un plan de travail sur mesure pour tout le monde, mais seulement une légère adaptation unique pour l'agent en cas de besoin.**

Dëse Punkt bleift nach op. De Chef de Service hott eis an dësem Sujet awer mol Recht ginn. Et sinn 24 Agenten déi temps-partiel schaffen. Dovunner haten sech der bis elo 10 gemellt a Propose gemaach wat si gäre geännert hätten. De Büro kuckt da, wat geet an d'Adaptatioun ginn dann uniform fir jiddereen gemaach. Dofir sollen och all déi sech mellen déi u sech mat deenen 2 initiale Proposen zefridde sinn. D'Personalvertrieder hunn allerdéngs betount datt dat net dat ass wat si gefrot hunn. Et geet u sech drëms datt déi, déi am temps-partiel schaffen, jee no Bedarf, eenzel Schichte kéinte réckelen. Eng uniform Léisung kann deem an eisen Aen net Rechnung droen.

► **Les délégués du personnel déplorent qu'à partir du mois d'octobre 2026, bon nombre de tours de service ne travailleront plus en parallèle comme jusqu'à présent, engendrant une réorganisation majeure entre vie professionnelle et vie privée pour les couples cheminots.**

Hei ass et esou datt um aktuellem „calendrier prévisionnel“ den Ufanksdatum vum Roulement net iwverall d'selwecht ass a jee no Region kann änneren. Elo mam neie Plang ass z.B. de 05.10 fir jiddereen déi éischt Woch. Well dëst gläichgeschalt gouf ass do en Decalage entstan. Et hätt mat vill Opwand kéinte redresséiert ginn, mä well dat bedeit hätt datt rëm alles op d'Kopp gehäit gi wier, d'Congéen scho geplangt sinn, si sech d'Personalvertrieder mam Chef de Service eens ginn datt et lo sou bleift wéi et ass. Et gouf allerdéngs gesot datt wann 2 Agenten um selwechten Posten sech eens sinn ënnerteneen d'Touren ze tauschen da wier dat kee Problem.

Poste Ambulant:

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent l'introduction d'un « Pausemann »/d'une « Pausefra » pour les agents travaillant à la BLZ, ainsi que sur les postes «Differdange» et «Belval» au réseau tertiaire.**

Um Belval Réseau-Tertiaire ass d'Paus an der Consigne Locale gereegelt. Do ass mat der Cargo festgehal datt Nuets eng hallef Stonn Paus muss gemaach ginn. De Chef Local soll lo mol préiwen ob dat och sou respektéiert gëtt. Fir Déifferdeng Réseau-Tertiaire ass et esou datt ab dem 27.04 den Ambulant Péteng hinnen eng Paus schafft. Wann de Belval op Péteng plënnert wäerten déi Agenten och eng Paus vum Ambulant P geschafft kréien. An der BLZ ass et esou datt d'Leit sech do selwer organiséieren an datt do momentan kee Besoin besteet.

► **Les délégués du personnel demandent à élaborer une mesure pratique afin de permettre aux chefs de circulation du PDT de faire une pause de 30 minutes pendant les séances « nuit » en toute sérénité.**

De Chef de Service gesäit dat net grad esou a freet sech op e reelle Bedarf besteet. Elo bleift et mol nach sou wéi et ass. Mat den zukünftegen Fusioune wäert och hei eng Paus méiglech sinn.

Trafic / Safety controller :

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent comment le chef de service compte résoudre la problématique des Trafic / Safety controller et des chefs de circulation classiques suite à l'introduction d'exams de promotion pour les carrières M et S sur poste?**

Hei ass et esou datt do e Pilotprojet lancéiert ginn ass deen herno op Klengbetten a Waasserbëlleg ausgeweit gouf. Do wier de Feedback éischer positiv gewiescht wat d'Dier opgemaach hätt fir e Promotiounsexamen fir de Safety ze erméiglechen. Elo, mat de Fusioune an deene grouse Stellwierker déi do entstinn, ass dat net méi sou evident mam Trafic/Safety. Den RH ass net bereet fir datt all ChC an Zukunft de Promotiounsexamen ka maache fir um Posten ze bleiwen. Hei muss dat Ganzt nei evaluéiert gi wéi een dat ka reegelen. De Chef de Service hott awer och gesot datt déi di bis elo den Exame gemaach hunn datt sech bei deenen näischt ännere wäert. Fir d'Léit déi de B-Exame wëlle maachen do wier bis elo nach ni ee refuséiert ginn. Wann do Demande komme ginn dës vum Chef de Service gekuckt an déi Fäll ginn da gekläert.

Responsables Accueil Client :

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent si les heures supplémentaires des chsv/RAC à Rodange sont pris en compte de manière rétroactive ?**

Dëst gouf refuséiert. Den 2. Poste war am Ufank als Renfort geduecht. Dunn gouf en iergendwann fest

als 2. Posten ageplangt. Well een do kee genauen Datum ka festleeë bleift et bei der Décisioun déi an der leschter Versammlung geholl ginn ass.

An dësem Kontext goufe Rumeuren ugeschwat datt d'Iwwerstonnen bei net-besaten Poste géife verschwannen. Dëst gouf vum Chef de Service dementéiert an et bleift esou wéi et elo ass. Wann ee Posten net besat ass da kréien déi, déi do sinn Iwwerstonnen opgeschriwwen. D'Personalverrieder hunn betount datt dëst e Merci fir déi ass déi de Ball am Fall vu Personalmangel um rullen halen.

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent s'il y a des nouvelles concernant l'abri des chsv Eb après visite du chef de service en décembre 2025 ?**

Hei gouf ee méi e grouse Container installéiert.

► **Les délégués du personnel demandent à être renseignés sur l'état d'avancement de l'outil de communication chsv.**

Déi aktuell Technik ass ausgereizt a stéisst un hir Grenzen. Et leeft grad e Projet wou de Funk op MCX-Basis am 5G soll agefouert ginn. Dëst sinn Handyen wou een am „push to talk“ kommunizéieren kann.

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent si une installation de fontaines d'eau sur les différents postes serait prévue ?**

Hei ass d'Demande d'achat scho gemaach. Dës Apparater ginn iwwerall do installéiert wou et techesch méiglech ass an d'Waasserqualitéit et hiergëtt. Et muss allerdéngs och eng kritesch Unzuel vu Leit op deene Poste sinn well e gewëssenen Debit assuréiert muss sinn. Eng extern Firma këmmert sech em den Ënnerhalt. Et kann ee waarmt, kaalt a Spruddele zopen.

► **Les chsv revendiquent un bonnet en cas de froid, courant d'air et de pluie. (Eb) Comme leurs collègues d'Ettelbruck, les chsv demandent aussi d'être équipés de bonnets et de vestes « fleece » comme les agents AV au guichet par exemple.**

Hei gouf d'Decisioun aus der leschter Versammlung bestätegt. Eng Kap muss an deem Fall duergoen. Aus Sécherheetsgrënn däerf keng Mutz d'Ouere bedecke wann een sech no beim Gleis ophält.

Wat de Fleece ugeet do gëtt eng Ëmfro bei den Aufsichtsbeamten/RAC gemaach. Sie sinn elo scho gutt equipéiert an et wäert net nach e Fleece fir jiddereen derbäi kommen.

CSS éléments hors tension d'office, rectificatif consigne bleue locale :

► **Les délégués revendiquent une Note officielle sur le « modus operandi » sur ce sujet car un grand nombre de chefs de circulation ignorent les dangers dans ce cas précis.**

Et ginn 2 Prozedure wéi eng Protektioun C ka gemaach ginn. Op Uerder vum CSS oder iwwert déi ominéis Lëscht (déi muss ee selwer ouni ugestallt ze gi kucken). De Chef de Service huet awer erkannt datt dat hei eng geféierlech Saach ass an datt een do de ChC nach emol muss sensibiliséieren. Sie setzen sech mat der FC (formation continue) a Verbindung fir ze kucke wéi een dat ka maachen.

Majoration d'échelon :

► **Les coachs du service EI demandent s'ils pourraient bénéficier de la majoration en échelon pour poste à responsabilité particulière à l'instar des coachs des services AV et TM ?**

Dëst ass aktuell net virgesinn. Et hänkt vun de Missiounen vun de jeeweiligen Agenten of. Dëst gëtt vum RH evoluéiert an d'Tâchë sinn do net iwwerall déi selwecht.

► **Les délégués du personnel du SYPROLUX demandent si les adjoints des chefs locaux pourraient également bénéficier de la majoration en échelon pour poste à responsabilité particulière, car ils assurent les fonctions du chef local en cas d'absence de celui-ci ?**

Och dëst ass net virgesinn. D'PARP-Posten si limitéiert. De Chef Local ass déi responsabel Persoun an do ass kloer en Ënnerscheid zu den Adjoints.

Examen de promotion dans le service EI :

► **Les délégués reviennent encore une fois sur la question 5 de la dernière réunion : « Les délégués demandent que, comme à l'image du service TM, les examens de promotion au sein du service EI seront réformés et ne porteront plus sur des questions sur le règlement, mais dans la réalisation d'une thèse sur un sujet. » et souhaitent savoir si une analyse de la situation a déjà été réalisée par le service RH afin d'être uniformisé avec les autres Services.**

Hei hat de Gilles Schroeder am Oktober 2025 gefrot fir sech all emol un een Dësch kënnen ze setzen. Bis elo krut den EI op hir Äntwert nach kee Retour. Fir eng Thèse ze schreiwen do gesäit de Chef de Service am EI keng Méiglechkeet. Dëst géif jee no Tâche variéieren. Sou eng Thèse kënnst just dann a Fro wann se dem Betrib eppes bréngt. Bei, wéi am leschten

Examen, 9 Kandidate misst een 9 verschidden Thësen ausschaffe wat net ze realiséieren ass.

Nouveaux tableaux de service au Service EI :

► **Lors de la réunion de septembre 2025, il nous a été proposé de créer un groupe de travail interne au sein du service EI afin de discuter des propositions relatives à l'intégration des pauses ainsi qu'aux modalités de compensation lors des prises et reprises de service.**

Merci de nous préciser quand et comment un groupe de travail pourrait se former sur ce sujet.

De Chef de Service huet dësere Demande zougestëmmt. Et wäert nach en Datum kommunizéiert gin wou dëse Groupe de travail ka stattfannen.

Taux d'absentéisme :

► **Les délégués souhaiteraient obtenir des informations relatives au taux d'absentéisme, ainsi que son évolution au cours des derniers mois.**

Mir kruten e Grafik gewisen vun de Méint Januar 2022 bis Mäerz 2026.

Am ganzen EI geet et vu 7,64-5,27 % mat engem minimum vu 4,38 an engem maximum vu 7,79 %.

Bei den ChC geet et vu 4,46-3,14 % mat engem minimum vu 1,82 an engem maximum vu 6,05 %.

Bei de RAC geet et vun 10,79-6,53% mat engem minimum vun 3,72 %

Hei muss gekuckt gi wou et do evtl. Problemer ginn an ob een de Leit vläicht kann hëllefen. Den RH wëll do op alle Fall eppes maachen. Jee no deem wéi dack a wéi laang e krankgemellt ass gëtt een an engt Gespréich invitéiert.

Postes de travail non occupés :

► **Les délégués souhaiteraient également obtenir des informations relatives au nombre de postes de travail qui n'étaient pas occupés lors des derniers mois.**

Am Joer 2024 waren 966, am Joer 2025 waren 1154 an am Joer 2026 (bis Mäerz) waren 229 Posten net besat.

Code 180 > OG10 :

► **Il nous est rapporté que le code de retard 180 fait l'objet d'un contrôle particulièrement strict au sein du service EI. Il est même avancé qu'après trois retards enregistrés sous le code 180, le CHC concerné se voit menacé de l'engagement d'une procédure OG 10 à son encontre.**

Une telle approche peut-elle réellement être considérée comme une stratégie sérieuse et crédible visant à améliorer les statistiques liées au code 180 ?

Il est permis d'en douter.

Ne serait-il pas plus pertinent — et surtout nettement plus efficace — d'aborder cette problématique dans un cadre différent, fondé sur la sensibilisation, l'analyse des causes et la formation, plutôt que de recourir prioritairement à des mesures coercitives, des menaces de sanctions et des procédures disciplinaires ?

Dans ce contexte, il apparaît essentiel de rappeler que l'amélioration durable des performances ne peut reposer sur la pression et la sanction, mais bien sur l'implication des agents, la compréhension des réalités du terrain et un dialogue constructif. À défaut, ce type de pratiques risque non seulement de se révéler contre-productif, mais également de détériorer le climat de travail et la confiance envers la hiérarchie.

Bis elo ass dem Chef de Service keen eenzege Fall bekannt wou et bei engem Code 180 zu engem OG10 komm wier. Heen gesäit och kee Problem wann de Chef Local en Agent drop uschwätzt wann eppes net an der Rei war. Dëst si normal Prozeduren déi keen Drock sollen opbauen, keng Strof duerstellen a keng disziplinaresch Measure no sech zéien. Et wier bis elo nach kengem an sou engem Fall eppes geschitt a jiddereen kéint jo mol eppes vergiessen soulaang dat net zur Gewunnecht gëtt

► **Informations du Chef de Service EI.**

Hei gouf d'Erreechbarkeet vum Personalbüro ugeschwat. Ongeféier Mëtt Juni 2026 wäert eng Hotline agefouert gi wou all Agent tëscht 08-15 Auer op eng Nummer kann uruffen déi fir jiddereen d'selwecht ass. No 15:00 h muss een sech dann am Fall vun enger Krankmeldung beim NOMA mellen. Hei wäert nach eng Note rauskomme wéi dat ganz funktionéiert an wou och nach emol d'Reegele vun der Krankmeldung rappeléiert ginn.

► **Personalfro (dëse Punkt gouf am Ufank vun der Versammlung derbäigesaat)**

Op dëser Plaz wäerte mer dozou keng Detailer public maachen. Mir Personalvertrieder kënnen just soen datt egal wat geschitt muss et gemellt ginn an et soll net probéiert ginn eppes ze verheemlechen. Dëst kann zu ganz schroe Konsequenze féieren. Vertuschen = 0 Toleranz.

Déi nächst Chef de Service-Sitzung gouf op den 30. Juni um 08h30 festgeluecht.

Pour le SYPROLUX

Jeremy Manderscheid
Luc Plier
Sepp Di Chio
David Bollendorff



JEREMY MANDERSCHIED
Délégué titulaire
j.manderscheid@pt.lu
+352 661 351 234




LUC PLIER
Délégué titulaire
luc.plier@cfl.lu
+352 621 765 422




SEPP DI CHIO
Délégué suppléant
giuseppe.dichio@cfl.lu
+352 661 557 629




DAVID BOLLENDORFF
Délégué suppléant
david@bollendorff.com
+352 691 612 299



SC



Rapport de la réunion des Services Centraux en date du, 20 avril 2026

New DG – Vestiaires / douches / casiers / stationnement vélos & trottinettes + état d'avancement du chantier

► **Les délégués demandent une clarification concernant les infrastructures prévues dans la New DG:**

- **Nombre prévu de vestiaires, douches et casiers, ainsi que leur emplacement.**
- **Nombre et emplacement des places vélos, y compris la possibilité de recharge d'E-Bikes**
- **Stationnement pour trottinettes, y compris la possibilité de recharge.**
- **État d'avancement actuel du chantier New DG, incluant les évolutions depuis la dernière présentation.**

Concernant les infrastructures (vestiaires / douches / casiers / stationnement), les éléments suivants sont prévus à ce stade :

- Douches : 8 douches dames et 8 douches hommes.
- Vestiaires : 28 casiers dans les vestiaires douches hommes et 28 casiers dans les vestiaires douches femmes sont prévus.
- EPI : 464 casiers (casiers à unité double, selon configuration standard).
- Locaux supplémentaires : 2 locaux de 40 m², dont la configuration n'est pas encore finalisée.
- Vélos : des Racks (similaires à des « bike box ») seront installés sur 2 niveaux ; 66 places vélos sont prévues, ainsi que des casiers pour casques.
- Recharge batteries vélos : une armoire spéciale est prévue.
- Trottinettes : 10 places. Sans possibilité de recharge!
- État d'avancement : une réunion est prévue fin avril ; à ce jour, le Service RH n'a pas connaissance de problèmes supplémentaires susceptibles d'affecter le délai initialement prévu.

Copilot M365

► **Afin de pouvoir accéder à la version professionnelle Copilot for M365, les utilisateurs potentiels doivent préalablement réussir un test dénommé Digicheck. Ce test consiste en un questionnaire comportant des questions de niveaux de difficulté variables, dont certaines portent notamment sur l'usage de réseaux sociaux grand public tels que Facebook, sans lien direct évident avec l'utilisation professionnelle de Copilot.**

Le dispositif (licence Copilot for M365 / DigiCheck) s'inscrit dans un cadre de coûts et de disponibilité de licences limités. Les chefs de service identifient les utilisateurs clés susceptibles de tirer un bénéfice concret de l'outil.

Mme Jaskula précise qu'il s'agit de Copilot Pro. Elle indique qu'une incompréhension et une frustration ont été constatées à propos du DigiCheck ; depuis le février 2026, une analyse a été menée et des adaptations ont été apportées.

La licence générant des coûts élevés, le Service Formation a été sollicité afin d'accompagner la montée en compétences et de garantir un usage rationnel et productif de l'outil.

Le DigiCheck s'appuie sur le référentiel européen DigComp (information, communication, création de contenu, sécurité, résolution de problèmes numériques). L'objectif du DigiCheck est de mesurer la maturité numérique globale et d'identifier les bases nécessaires à un usage sûr des outils; il est rappelé qu'il ne s'agit pas d'une évaluation des compétences métier.

Sur base du score DigiCheck:
score < 3: programme de remise à niveau;
score = 3: parcours complet;
score ≥ 4: dispense du module 1.
Les modules sont définis comme suit:
module 1 : fondamentaux M365 ;
module 2 : IA – usage responsable et conformité (AI Act);
module 3 : Copilot en milieu professionnel.

Il est rappelé que l'usage de M365 est obligatoire pour tous les agents. À ce jour, 495 agents sur 697 ont participé au DigiCheck (78 % de participation) et 70 % ont été dispensés du module 1. Un suivi sera assuré en fonction des retours du terrain et des adaptations pourront être apportées si nécessaire.

Système de tickets « Site Services »

► **Les délégués souhaitent examiner la possibilité de centraliser la réception et le traitement des tickets Site Services auprès d'un collègue ou d'une équipe dédiée (p.ex. Service RM). L'objectif serait que cette personne/équipe puisse prendre en charge les petits travaux sous sa régie et être présente pour accueillir les collègues de**

Site Services, leur montrer l'emplacement et expliquer la réparation à réaliser, afin d'assurer une continuité d'information.

Dans l'ancienne organisation (« vieille DG »), deux agents CFL prenaient en charge ces travaux, ce qui a entraîné certains abus. Ce mode de fonctionnement n'est désormais plus possible, car nous ne sommes plus propriétaires des locaux concernés. Le Service RH est conscient que les échanges avec Site Services peuvent s'avérer complexes, mais il revient à cette équipe d'assurer le contact direct, et non à M. Bohr, dont les missions sont désormais différentes.

Dans la nouvelle structure DG et AD CRM, il est prévu que Site Services soit présent en ville afin d'accroître la réactivité ; une analyse et une réévaluation de la situation seront nécessaires pour adapter l'organisation si besoin.

Hygiène

► **Étant donné que les règles d'or sécurité du groupe CFL imposent la tenue de la main-courante lors des déplacements dans les escaliers, et que ces surfaces peuvent être contaminées par des micro-organismes (notamment des bactéries, et potentiellement des virus), les délégués demandent la mise à disposition de gel hydroalcoolique sur les paliers, afin de renforcer l'hygiène des mains et de limiter les risques de transmission indirecte.**

Il convient de rappeler que le gel hydroalcoolique ne remplace pas le lavage des mains. Selon le médecin CFL, la main courante n'est pas plus contaminée que les autres surfaces dans les bâtiments ; autrement, il faudrait prévoir une solution similaire près de chaque poignée ou bouton. De plus, le DRH estime qu'il n'est pas nécessaire d'agir de façon particulière, puisqu'il n'y a pas de situation de pandémie actuellement.

Bâtiment Accinauto

► **Fermeture stores 2e étage:**

Au 2e étage de l'immeuble, deux des cinq stores ne se ferment plus. Étant donné que ce problème persiste depuis un certain temps déjà, nous aimerions savoir quand il sera résolu.

Étant donné que ce problème persiste depuis un certain temps déjà, nous aimerions savoir quand il sera résolu. Le Service RH a contacté la CFL Immo et ils étaient sur place afin d'examiner le problème et de trouver une solution.

► **Ventilation dans un bureau 2e étage**

Dans le même bureau, les collaborateurs ont fait part de problèmes liés à la ventilation. Étant donné que la quasi-totalité des bouches d'aération se trouvent dans ce bureau, il arrive souvent que les collaborateurs aient froid et que le courant d'air soit trop fort. Ne serait-il pas possible de trouver une solution satisfaisante pour les collaborateurs ?

CFL Immo a été sur place afin d'analyser la situation, cependant il se peut que ce bureau n'ait pas été initialement

prévu pour l'usage qui en est fait actuellement. Cette réaffectation pourrait expliquer certains dysfonctionnements, notamment en matière de ventilation ou de confort thermique.

► **Affichages sur le deuxième écran dans la loge au rez-de-chaussée:**

Pourrait-on harmoniser l'affichage dynamique du 2e écran avec celui du reste du Groupe? Le deuxième écran diffuse actuellement le rapport annuel en boucle; il serait plus pertinent qu'il relaie les campagnes actuelles (CFL Safety Day, Roadshow 2030, indicateurs de performance, etc) en temps réel pour rester aligné sur la communication globale.

Cet écran est configuré de la même manière que celui de la Dairy House. Il est placé dans un espace accessible aux visiteurs et aux intervenants externes, ce qui implique que les contenus diffusés doivent rester adaptés à un public large. Il n'est donc pas prévu d'y afficher des informations strictement réservées au personnel interne.

► **Affichage des réservations sur le deuxième écran dans la loge au rez-de-chaussée**

L'affichage des réservations de salles de réunion est pour le moment indisponible sur l'écran dédié à cet effet. Pourriez-vous nous indiquer l'origine de ce dysfonctionnement technique ainsi que le délai prévu pour un retour à la normale?

Selon IN, il consiste un problème d'ordre de sécurité et ils espèrent de trouver une solution vers la fin du mois.

Bâtiment Dairy House - locaux sanitaires pour les sportifs, niveau -3

► **Dans les locaux sanitaires du niveau -3, apparemment, la plupart des casiers sont utilisés en permanence par certains sportifs, ce qui, en principe, ne devrait pas être le sens de la chose. Ainsi, il arrive que, lorsqu'on souhaite faire du sport à l'heure du midi, il n'y ait aucune possibilité de ranger ses vêtements, d'autant plus que les crochets et le portemanteau sont déjà recouverts de serviettes et de tenues de sport.**

Serait-il possible d'apposer une consigne invitant à faire preuve de courtoisie et précisant que les casiers ne peuvent être utilisés que pendant la durée de la séance d'entraînement ? Par ailleurs, pourrait-on rappeler aux sportifs de ne pas laisser leurs serviettes accrochées aux patères après la douche?

Les casiers ne sont pas prévus pour être privatisés. Comme dans une salle de fitness, il convient de retirer ses affaires personnelles après chaque session de sport. Le service RH rédigera une note de rappel à l'attention des utilisateurs concernés.

Horaires de travail de la Cellule Renfort

► **On nous a informés que, au sein de la cellule de renfort, les horaires de travail ont été définis comme suit :**

Les agents à temps plein (100 %) ont le choix entre les horaires suivants:

07h00 – 15h00, 07h30 – 15h30 ou 08h00 – 16h00.

Les agents à temps partiel (50 %) ont le choix entre: 08h00 – 12h00, 08h30 – 12h30 ou 09h00 – 13h00.

L'agent à temps partiel peut débiter avant 8 heures, à condition de fournir un certificat médical du médecin du travail.

- Pourquoi cette nouvelle réglementation a-t-elle été mise en place?
- Pour quelles raisons un agent à temps partiel (50 %) ne peut-il pas commencer à 7h ou à 7h30?
- Peut-on garantir que, pour un agent à temps partiel (50 %), la prescription du médecin du travail concernant les horaires de travail sera respectée ?

Pour le bon fonctionnement de la cellule, il est indispensable que les agents travaillant à 50 % commencent à 8h, car la plupart des missions débutent à 8h et ne s'arrêtent pas à 11h.

Il est important de noter que la cellule renfort n'est pas soumise à l'horaire mobile, mais dispose d'horaires fixes. Cette spécificité vise à garantir une organisation optimale du service et une présence régulière des agents au sein de l'équipe.

Seule la présentation d'un certificat médical du médecin du travail permet de déroger à cette règle : si le document recommande un début à 7h ou 7h30, cette demande sera prise en compte.

Révision des fiches de poste

► Au sein du Comité de suivi réglementation RH, nous avons été informés que le service IN procéderait à une révision des fiches de poste.

À cet égard, nous souhaiterions connaître l'ampleur de cette révision. Par ailleurs, nous aimerions aussi avoir une idée du calendrier prévisionnel à cet effet.

Est-il également prévu que ce même processus soit mené dans les autres services et, dans l'affirmative, quel est le calendrier prévu à cet effet ?

À la suite du mémorandum signé avec le Syprolux, le Service RH a entamé l'analyse et la révision des fiches de postes IN en appliquant la méthode de pesée de poste. Par la suite, des échanges et discussions ont eu lieu entre le service IN et le Service RH, qui consulte actuellement l'ensemble des chefs et cheffes de divisions pour approfondir cette démarche. Cette procédure aboutira à une certaine revalorisation des postes. Actuellement, environ 40 postes sont en cours d'évaluation à ce titre.

Pour le SYPROLUX

Nicolas Rossy
Marc Zeimes
Andy Seil

D'Kommissioun vum AV invitéiert lech ganz häerzlech op hier:



Generalversammlung en Donneschdeg, den 18. Juni 2026 zu Véianen

(Rv bei der Seelbunn / 39, rue du Sanatorium L-9425 Vianden)

Parking: Recommandéiert as den Park and Ride Diekirch + Bus 180/181

Programm mat engem Ausfluch op Véianen:

- Rendez-vous um 13:00 Auer bei der Seelbunn zu Véianen
- Visite vum Veianer Schlass
- Generalversammlung vun der AV-Kommissioun
- Gemeinsam Ovesiessen am Logis Hotel-Restaurant Petry

Wann Dir Interessi hutt, aktiv an der AV-Kommissioun matzeschaffen, kënt Dir lech gäre mëllen.

Umëllen kënn Dir lech bis spëtstens den 11. Juni am SYPROLUX-Generalsekretariat:

Tel: 22 67 86-1 oder iwwer Mail: syprolux@pt.lu.

SAVE THE DATE !!!!!

MI

RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 25 mars 2026

Echange d'informations

Workshops «culture de sécurité dans les équipes»
ETCS dans les circonscriptions au 01.01.2027
Une dérogation pour organiser des examens «chef de brigade» en octobre 2026 a est approuvée

Bâtiments MI

► Selon les informations récoltées par les délégués du personnel au sujet du projet de construction du nouveau bâtiment MI, il semble que bon nombre de problèmes aient surgis suscitant des interrogations et surtout des solutions concrètes :

- Qu'en est-il de l'aménagement de la zone de déchargement et de la zone de stockage externe?
- Un local pour les conteneurs destinés au tri des déchets est-il prévu et sera-t-il correctement adapté pour le déchargement?
- Sur le site quelques 42 places de parking seraient prévues, alors pour un besoin d'environ 100 emplacements pour les véhicules de service. Où seront garés les autres véhicules? (Exp. Appel d'astreint +-12 personnes par astreinte)
- Ces places de parking seront-elles adaptées aux véhicules électriques (bornes de recharge, etc.)?
- Il paraît que le service EI dispose de son propre parking. Pouvez-vous nous confirmer cette information? Serait-il envisageable d'utiliser ce parking pour y stationner le surplus de camionnettes ou pour le parking visiteurs?
- Une station de lavage était prévue dans les premiers projets. Nous avons récemment été informés que ce ne serait plus le cas. Pouvez-vous confirmer si cet élément a été supprimé du projet?
- Au vu de ces questions, les délégués du personnel se demandent si le site en question se prête vraiment à un tel projet?

Les réponses aux points ci-dessus seront fournies ultérieurement par MI, car il y a encore beaucoup plus de points à éclaircir. Remarquons que ni le Chef de Service ni le Chef de Service adjoint ont pu fournir des explications concrètes aux questions.

► Quel est l'état de l'avancement de la nouvelle baraque MI-E-A et MI-E-MO ? De plus, les agents du MI-E-EC logent dans un bureau prévu pour 4 personnes. Ils y doivent réchauffer leurs gamelles, planifier les travaux, vérifier les documents, etc. Pendant les heures de pointe une trentaine de personnes seraient présentes au bureau, cette situation est inacceptable pour les délégués du personnel. Est-ce que les états des lieux effectués par MI-EMB-CEAT ont été effectués et qu'est-ce qu'ils prévoient comme amélioration?

Une installation provisoire en conteneur est prévue, sans pour autant qu'une date concrète n'ait pu être communiquée.

► Qu'est-ce qui est prévu pour les équipes concernées par le chantier au boulevard de Hollerich (S21, B21, etc.)?

La circonscription S21 déménagera fin 2027 sur le terrain vaste à côté du bâtiment Vinçotte. La brigade B21 est prévue d'éménager dans le bâtiment « Air liquide »

Bâtiment provisoire MI-E et S21

► Est-ce que la date du déménagement peut toujours être maintenue? Les délégués du personnel demandent à voir un planning actuel.

Fin 2027, une installation en conteneur est prévue dans le terrain vaste à côté du bâtiment Vinçotte.

Tableau de suivi

► Dans le passé une liste des points traités lors des réunions auprès du Chef de Service existait.

Ce tableau de suivi existe. Le lien sera communiqué.

1.3.- Voie d'accès MI-E

► Le chemin d'accès pour le site de l'Unité Energie est dans un état horrible. Des voitures auraient été endommagées à plusieurs reprises. Les voies d'accès seraient parfois même complètement bloquées par des bus stationnés (sans conducteurs). De plus, des excavatrices sont en fonctionnement et des employés de l'entreprise circulent entre celles-ci. Cette situation inacceptable n'a miraculeusement pas causé des blessures ou des accidents graves.

La voie d'accès sera enfin revêtue d'un bitume pour améliorer la situation, dans un délai de 3 à 4 semaines.

Chauffeur de poids lourds

► Les délégués du personnel souhaitent aborder la situation d'un agent de la carrière I, filière courte, qui exerce la fonction de chauffeur de poids lourds. Dans le passé, notamment au BGT, ce type de fonction donnait droit à une prime de conduite. Aujourd'hui, les chauffeurs de poids lourds sont embauchés dans la carrière A, ce qui montre bien que cette fonction comporte entraîne un certain nombre de responsabilités.

Dans ce contexte, nous estimons qu'une révision de ce profil devrait être envisagée.

Comment justifiez-vous qu'un agent qui exerce effectivement la fonction de chauffeur de poids lourds ne bénéficie pas d'une prime de conduite ?

Ne serait-il pas possible de revoir cette situation afin que cet agent puisse bénéficier de la prime liée à la fonction qu'il exerce réellement ?

Le service MI analysera cette situation pour trouver une solution afin de régulariser cette situation.

IG15

► Les délégués demandent quand la mise en vigueur de la nouvelle I.G. 15 est prévue?

La mise en vigueur est prévue pour le 01.04.2026

► Lorsqu'une modification de dernière minute du planning est effectuée, des heures de « décalage » sont normalement créditées au travailleur. Toutefois, celles-ci où les heures supplémentaires de la période sont perdues si, à la fin du mois (période de référence), le minimum de 160 heures n'est pas atteint.

Étant donné que le travailleur accepte volontairement ce changement de planning, est-ce que le service ne pense pas que cette règle est désavantageuse et qu'il serait justifié de maintenir les heures de décalage dans ce cas ?

Le service MI analysera cette situation pour vérifier la conformité au statut et proposera une solution.

Pointage

► Les délégués du personnel veulent faire le point sur le projet pilote et la phase d'essai.

- Est-ce que la phase-pilote a déjà débuté ?

Non, à cause d'un congé de maladie longue durée.

- Pour combien de temps cette phase-pilote sera-t-elle maintenue

Pas de réponse

- Quelle est la suite envisagée?

Pas de réponse claire de MI.

Une vérification quant à la conformité GDPR sera faite par le service MI avant le début de la phase-pilote.

Gestion de documentation

► Les délégués souhaitent soumettre une proposition d'amélioration concernant la situation suivante : Par le passé, il est arrivé que des documents périmés (ASS, ATRA, etc.) soient utilisés sur les chantiers. Cela s'explique par le fait que ces documents ont été renouvelés ou mis à jour en cours de période de validité.

Or, lorsqu'un document est valable pour une durée de trois mois, il n'est malheureusement pas courant ni réaliste de vérifier chaque jour s'il a fait l'objet d'une mise à jour. Dans ce contexte, est-ce que le Service MI peut proposer une amélioration de la procédure d'information afin de garantir que les versions actualisées des documents soient communiquées de manière claire et systématique aux équipes concernées?

Nos interlocuteurs manquent de réponses ni une solution à ce problème. Éventuellement un coordinateur d'exécution pourra diriger le suivi documentaire.

CSS

► Les délégués du personnel désirent prendre connaissance de l'état d'avancement l'intégration du CSS au sein de l'unité Énergie? A-t-elle déjà été finalisée ?

Une analyse entre le chef du CSS et le chef d'unité E a été faite et l'intégration a été finalisée suite à cette analyse concluante.

EPI

► Lors des formations EPI relatives au travail en hauteur (escalade), il a été précisé qu'avant le début de tout travail en hauteur, un plan de sauvetage doit obligatoirement être établi. Ce plan doit être élaboré par l'employeur ou par son délégué, conformément à la recommandation R19 de l'AAA.

Dans ce contexte, les délégués du personnel souhaitent savoir si un tel plan de sauvetage existe pour les travaux effectués au sein du Service MI.

Par ailleurs, la recommandation R19 prévoit également la vérification des points d'ancrage. Les délégués du personnel souhaitent également connaître l'état d'avancement d'une éventuelle solution définie en collaboration avec l'autorité compétente.

Les délégués du personnel ayant suivi la formation EPI se tiennent bien entendu à disposition pour apporter leur soutien, si nécessaire, dans l'élaboration ou la mise en place d'un tel plan.

Dans la prochaine réunion intermédiaire le 29.04.2026 ce point sera traité en détail.

Réorganisation des Circonscription S

► Suite aux informations récoltées par les délégués du personnel, il semble que des démarches auraient été entreprises pour une réorganisation des circonscriptions S. Ces informations peuvent -elles être confirmées par les responsables MI ? Dans l'affirmative, quelles sont les raisons et l'état d'avancement de cette réorganisation – ?

Le chef d'unité CST doit établir un concept de réorganisation pour les circonscriptions S. Actuellement un nouveau siège pour les circonscriptions Esch et Belval et la brigade de Esch est en train d'être planifié.

Pour le SYPROLUX

François Duhr
Ed. Mallinger
Nelson Costa
Marc Langers
André Dhur
Paulo Correia

TM



**RAPPORT
CHEF DE SERVICE**

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 26 mars 2026

Effectif du personnel

► Les délégués du personnel demandent de revenir sur la présentation de l'effectif 2027 et de surtout voir se remettre un effectif complété par les informations relatives aux grades, nombre d'ETP par catégories de personnel et par équipes pour le volet de l'atelier central. Par ailleurs, le délégués du personnel désirent voir un tableau renseignant sur les embauchages prévus pour les exercice 2026 et 2027.

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que si SYPROLUX met à disposition le modèle avec les informations suggérées alors le secrétariat effectue une mise à jour de l'effectif 2026 dans le format demandé.

BLZ

► Les délégués du personnel demandent la mise à disposition des nouveaux roulements de la BLZ et demandent si ceux-ci concordent avec les critères retenus et applicables pour l'établissement des roulements suite à l'abolition des tours « galop ». Les délégués du personnel rendent attentifs au fait qu'un repos journalier de 14 heures est de rigueur, comme il a, par ailleurs, été conclu et retenu avec le partenaire social SYPROLUX en juin 2025 et arrêté dans la Délégation Centrale fin 2025.

Le Chef du CO informe les délégués du personnel que depuis janvier 2026 les tours galopes de la BLZ ont été supprimés et la transition de 14 heures est respectée. Le seul cas où ceci ne s'applique pas est celui après le repos hebdomadaire. Dans ce cas une transition de 11 heures s'applique. La même règle s'applique au service AV.

► Les délégués du personnel demandent être renseignés sur les raisons qui ont abouti à une fusion des postes DP/CON et DP/PAT ? Les délégués du personnel sont d'avis qu'une telle fusion sera peu bénéfique au personnel, la prise de contact étant déjà souvent compliquée vu la charge de travail des agents endossant ces fonctions.

Le Chef du CO informe les délégués du personnel qu'une analyse de risques est en cours à ce sujet pour examiner la situation en cas de perturbations. En situation normale les différentes tâches des postes DP/CON et DP/PAT ont été transférées aux nouveaux postes IC et GMI. En cas de perturbation, le poste GT a l'obligation de gérer la situation de son équipe. Pour diminuer les missions du poste DP/CO une digitalisation des informations transmises actuellement par téléphone sera gérée par LINIT comme pour les PAT.

Le Chef du CO explique que cette fusion n'a jamais été considérée que comme provisoire.

CEM

► **Les délégués du personnel demandent pourquoi les agents de l'accueil et les coaches de la filière du personnel mécanicien nommés à l'un des grades A/3, A/4 et A/5 ne bénéficient plus des quatre jours de congé annuel supplémentaires (jours RST) comme mentionné dans l'Ordre Générale N° 13 §2 alinéas 2 ?**

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que dans l'Ordre Général N° 13, le §2 alinéa 2 n'est pas formulé de manière claire et qu'une mise à jour va être demandée auprès du Service RH. Mais les quatre jours ouvrables de congé annuel de récréation supplémentaires sont seulement prévus pour les agents occupés aux fonctions de mécanicien. Les coaches et les agents de l'accueil sont considérés comme team leader et non comme mécanicien principal comme repris sur leur bulletin de traitement. Les deux conducteurs de train en stage pour devenir « agent de visite » ne se voient plus octroyer les jours RST, même s'ils sont encore en possession d'une licence de conducteur de trains. Pour ce cas spécial, le Chef de Service n'a cependant pas su donner une réponse claire.

► **Les délégués du personnel demandent comment la relève en gare de Noertzange est organisée. Selon nos informations récoltées, il n'existe aucun local permettant à l'agent de s'abriter pendant son temps d'attente qui peut durer jusqu'à une heure. Cette situation concerne également nos collègues PAT**

Le Chef du CO informe les délégués du personnel que la situation est clarifiée. La planification long terme avait elle-même planifié ce tour de service de cette façon. Selon le Chef du CO cette situation n'était pas acceptable et ne se répètera plus.

► **Les délégués du personnel remarquent que le nouveau type des signaux de train tête, des engins des séries 4000 et VP, ne sont pas encore satisfaisants.**

Le Chef de Service TM informe les délégués du personnel que ce projet ne s'est pas déroulé comme prévu et que le nouveau type des signaux de train tête est le même que celui utilisé par la DB. L'éclairage des feux de routes ne donne pas satisfaction même après les réglages récents. Il est prévu de modifier cet éclairage de façon à ce que l'utilisation des phares de routes ensemble avec les feux de croisement livrent une meilleure intensité.

DIVERS

► **Les délégués du personnel désirent revenir sur les points 2025 - 009 (27/03/2025) et 2025-029 (26/06/2025) – Q: Les délégués du personnel demandent, si le Chef de Service a déjà un retour du service RH concernant la prime revendiquée ? R : Le Chef de Service a informé le**

RH de la demande. Si une telle prime est accordée alors le remplaçant ne reçoit pas de congé s'il remplace le chef d'équipe.

Les délégués du personnel désirent savoir s'il y a eu entretemps du RH ?

Le Chef de Service TM informe les délégués du personnel qu'une première réunion avec le Service RH n'a pas pu livrer une solution acceptable. Une deuxième réunion fin avril est prévue pour clôturer ce point. Le Service RH veut une solution commune pour tous les services se trouvant dans le même cas. La solution sera présentée dans la prochaine réunion auprès du Chef de Service TM.

► **Réorganisation des équipes MR, LE et PR**

Les mêmes explications que lors de la présentation de l'effectif 2026 sont répétées.

► **Réflexions sur l'uniformisation des spécialités des chefs de brigade TM**

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que lors de la prochaine réunion auprès du Chef Service TM des précisions sur ces réflexions vont être présentées.

► **Adaptation de l'effectif du lavage au CRM Sud**

Le Chef de Service informe que contrairement à l'annonce lors du conseil d'administration un second technicien pour l'Atelier Sud ne sera pas recruté avant 2035.

► **Adaptation de l'effectif de la visite du matériel**

Le Chef de Service TM informe les délégués du personnel qu'une adaptation probable est prévue pour l'effectif de la visite du matériel d'ici fin de l'année. Pour donner suite à la promesse au retour vers l'ancien roulement des agents de la visite du matériel une réunion à la fin de l'année 2026 est à prévoir.

Pour le SYPROLUX

Kevin Arend
Kim Wester

... äere Spezialist fir de Wunnraum



ENTREPRISE DE TOITURE
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

AV



QUESTIONS CHEF DE SERVICE

Questions à l'ordre du jour de la réunion auprès du Chef de Service AV, le 09 juin 2026

Guichet, Call Center, Bagages, Objets trouvés, Portier, Parking.

► Les délégués du personnel souhaitent connaître les raisons pour lesquelles le délai lié à un changement de poste en interne peut dépasser six mois. Ils souhaitent également savoir si des mesures sont envisagées pour réduire ce délai, car les services de recrutement rencontrent des difficultés pour maintenir leurs besoins opérationnels sur une période aussi longue.

PAT

► Face à la pénurie de formateurs dans la division PAT (personnel d'accompagnement des trains), les délégués du personnel exigent des mesures concrètes de la part des CFL pour renforcer rapidement les effectifs et garantir une formation de qualité.

► Les délégués du personnel souhaitent obtenir d'avantage de précisions sur le projet d'harmonisation des tours de service entre les PAT et les conducteurs.

- Quel est le taux d'harmonisation théorique des roulements prévu entre les PAT et la conduite pour l'année horaire 2026 ?
- Quel a été le taux d'harmonisation réellement atteint entre le 1er janvier et le 30 avril inclus ?

► Les délégués du personnel demandent également la mise à disposition de nouveaux téléphones professionnels plus performants. Les appareils actuels ne sont pas assez efficaces en termes d'autonomie de la batterie. La solution consistant à utiliser une batterie externe (powerbank) n'est pas fiable.

► Les délégués du personnel demandent également la mise à disposition d'un téléphone rouge en cas de force majeure (police/CGDIS).

► Les prises électriques du compartiment PAT des trains Coradia sont souvent hors service. Ils demandent également une vérification des prises électriques afin d'assurer un fonctionnement plus fiable.

► Les délégués du personnel demandent également la prolongation du quai à Belval-Redange, car sa longueur est inférieure à celle d'un train de six voitures.

PAT + guichet/ Call Center

► Les délégués du personnel souhaitent être informés d'une éventuelle réorganisation des fonctions de DP PAT et de DP CO, notamment quant au fait que ces missions ne seraient plus exercées par une seule personne.

► Par ailleurs, les agents constatent qu'en situation perturbée, la circulation des informations est insuffisante, voire parfois inexistante, ce qui peut avoir un impact sur la qualité du service attendue dans le cadre du contrat de service public, ainsi que sur les exigences de la hiérarchie.

Pour le SYPROLUX

Pedro Tavares
Markus Beckmann
Jérôme Weyrich
Fabrice Bichler

TM



Questions à l'ordre du jour de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 16 juin 2026

Retour sur le point 2026-019

► Les délégués du personnel demandent ce qui a été retenu des discussions lors de la réunion de fin avril concernant la prime pour le remplacement du chef d'équipe.

IG N°15

► Les délégués du personnel souhaitent également savoir comment la nouvelle IG15 est applicable dans les différents services (LI et train de relevage).

Dépôt de Troivierges

► Les délégués du personnel demandent également si le chef de service est au courant de la difficulté à trouver des remplaçants pour les tours de service du dépôt de Troisvierges, pour la conduite des engins AM08.

Safety sessions

► Burn out : lors de la réunion du comité de direction du 30 septembre 2024, les délégués du personnel ont été informés que des Safety Sessions sur le burn out du service psychologique avaient été planifiées. Des Safety Sessions pour le CM ont été tenues fin 2024. La question qui se pose maintenant est la suivante: Quand les sessions pour le CO sont-elles prévues ?

Prise en charge d'un agent victime d'un accident de personne

► Les délégués du personnel constatent que la formation de soutien en cas d'accident de personne n'est pas encore planifiée pour les délégués du personnel.

Pour le SYPROLUX

Kevin Arend
Kim Wester
Michel Schmitt
Igor Gomes
Natascha Ludwig
Christy Schlessler

SYPROLUX[®] SYPROLUX.LU

**DANS NOSTRANSPORTS
TOUT LE MONDE MONTE.
SAUF LE TON !**

Insultes, violences, agressions.
Dans les transports en commun, le respect c'est l'affaire de tous.

**STOP
VIOLENCE**

MI



**QUESTIONS
CHEF DE SERVICE**

Questions à l'ordre du jour de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 17 juin 2026

Bâtiment MI, rue de la Déportation

► Les délégués du personnel sollicitent des précisions sur les réponses du service MI concernant les questions en suspens relatives au nouveau bâtiment MI situé rue de la Déportation. Ces interrogations font suite à la réception de la liste communiquée par SYPROLUX (liste établie par Laurèle Malget).

2. Équipe Bâtiment et arrêts

► Les délégués du personnel s'interrogent sur la situation actuelle de l'équipe. Ils souhaitent savoir si des améliorations significatives ont été constatées.

Ils demandent également si une personne a été nommée pour occuper durablement le poste de chef d'équipe BAT, ou si la direction de l'équipe est toujours assurée par des agents stagiaires du district.

3. Masterplan II - Bâtiment MI

► La question porte sur l'avancement du « Masterplan II » concernant les futurs bâtiments MI et la rénovation des bâtiments existants.

Les délégués souhaitent savoir si ce plan, élaboré par le service II, est désormais prêt à être présenté.

4. Troisième engin ROBEL MI-E

► Une mise à jour est attendue concernant la demande d'acquisition d'un troisième engin ROBEL pour le service MI-E.

5. Adaptation du système FIORI

► Les délégués du personnel aimeraient savoir s'il est envisageable d'intégrer les primes liées aux travaux en hauteur, aux travaux insalubres ou salissants directement dans les ordres de travaux sur FIORI. Cette adaptation viserait à simplifier le processus de pointage des interventions.





Réckbléck op d'Saison 2025/2026 vum FC Eisebunn 97 :



Ieweschti Rei: Claude Dresch (Trainer), Marko Zaja (Co-Trainer), Rick Risch, Cyrille Heck, Drice Joubert, Patrick Pepin, Jasmin Hajdarpasic, Jordy Soares Garcia

Ennescht Rei: Stéphane Dos Reis, Stéphane Pereira Conceição, Yannick Pettinger, Bob Bauer, José De Araujo Rodrigues, Eduardo Pagaimo De Jesus, Tiago Miguel Rosado Moreira Da Silva

Photo : Jean-Claude Dresch

Nodeems mir opgrond vun enger ganz schlecht gespillter Réckronn an der Saison 2024/2025 aus der 2. Divisioun vum Championnat FCL an déi 3. Divisioun gefall waren, stoung an der Saison 2025/2026 en Neistart um Programm. Dës Saison huet sech awer onerwaart als méi turbulent duergestallt ewéi am Virfeld erwaart. Aner Equippen déi elo während e puer Saisonen sech méi schwach präsentiert haten, konnten sech gutt verstärken an déi 3. Divisioun war op ee mol vill méi ausgeglach ewéi dat an der Vergaangenheet de Fall war. Um Enn konnte mir no enger ganz schlechter Hironn eis esou an der Réckronn verbessern dass mer nach op der 2. Platz vum Klassement gelant sinn an domat den Opstig an d'2. Divisioun um leschte Spilldag in extremis realiséiere konnten.

An der Coupe FCL esou wéi an der Coupe de Consolation FCL si mir leider dës Saison an där enger esou ewéi an där aner Coupe jeeweils am éischten Tour eraus geflunn.

Frëndschaftsmatcher géint aner Betriebs- a Vétérannenequippen hu mer der 10 gespillt. Un engem Tournoi organiséiert vum FC Voirie & Eaux hu mir deel geholl an Trainingen hu mir der 4 ofgehalen.

Eis Generaldirektioun huet eis 2 nei Uniformen a rout a wäiss gesponsert mat deem aktuelle Logo vun der CFL drop dofir vun eiser Säit nach eng Kéier e grouse Merci !

Eis Nationalelektioun war Enn November 2025 zu Maribo an Dänemark op engem internationalen Tournoi aktiv an huet do déi 4. Platz vu 4 Natioune beluecht.

D'CFL Championnat 2026 fënnt dëst Joer Freides den 10 Juli zu Sandweiler ab 17:30 statt a mir wiere frou lech op deem flotten Nomëtteg mat ären Familien do kéinten ze begréissen !

Dir kënnt eis Aktivitéiten a Resultater och op:

- www.fceisebunn97.com
- www.fupa.net/club/fc-eisebunn-97
- Facebook an Instagram suivéieren.

Claude Dresch

(Vize-Präsident + Trainer FC Eisebunn 97)

CFL CHAMPIONNAT 2026

GOOL!

SANDWEILER DEN 10/07/2026

17H30

F.C. EISEBUNN 97

GROUPEMENT DES AMIS DU RAIL (GAR)
 Association sans but lucratif (RCSL F5410) www.gar.lu Nouspelterstrooss,2 L-8398 ROODT

GAR Sondermodell CFL 1806 Exklusivmodell für den GAR

In einer exklusiven Zusammenarbeit bringen der Groupement des Amis du Rail (G.A.R.) und der belgische Hersteller B-Models die CFL-Lok 1806 im Maßstab Spur H0 heraus. Das Modell bildet die Lokomotive in ihrem aktuellen Zustand als Museumslok der Epoche VI ab.

Vorbild:
 Im Jahr 1962 und 1963 bestellte die CFL bei der belgischen Firma La Brugeoise et Nivelles S.A. 20 Lokomotiven der Reihe 1800. Die Auslieferung der Loks begann im November 1963 und die letzte Lok wurde im Juli 1964 geliefert. Die Loks wurden im schweren Güterdienst und vor nationalen und internationalen Reisezügen eingesetzt. Die letzte Lok 1818 war bis 2017 in Luxemburg im Einsatz.
 Die Lok 1806 war bis 2012 im Einsatz für CFL Cargo, mit zeitweisem Verleih nach Dänemark. Im Jahr 2012 wurde die Lok an Power Rail GmbH mit Sitz in Magdeburg verkauft, so sie weiterhin im Güterverkehr in Deutschland eingesetzt wurde. Die Lok wurde im Jahr 2016 vom Service des Sites et Monuments Nationaux (heute INPA) erworben und kehrte nach Luxemburg zurück, wo sie von den freiwilligen Mitarbeitern der Vereinigung 1604 Classics zwischen den Jahren 2017 und 2019 vollständig restauriert wurde.

Modelldetails:
 Das Modell wird mit einer Gesamtauflage von 250 Exemplaren produziert. Es werden 50 Loks in Gleichstrom-Analog, 150 Loks in Gleichstrom-Digital mit Sound und 50 Loks im Wechselstrom-Digital mit Sound produziert.

Preise:

CFL 1806 Gleichstrom Analog	299,00€	Bestellnummer 1806 GA
CFL 1806 Gleichstrom Digital mit Sound	399,00€	Bestellnummer 1806 GD
CFL 1806 Wechselstrom Digital mit Sound	399,00€	Bestellnummer 1806 WD

Sie können die Lok beim G.A.R. vorbestellen indem Sie eine Mail auf folgende E-mail Adresse schicken:
shop@gar.lu oder per Telefon auf der Nummer: **30 58 89**

Bei einer Bestellung wir eine Anzahlung von 150.00€ bei Gleichstrom Analog oder von 200.00€ bei Gleichstrom Digital oder Wechselstrom Digital fällig

Die Anzahlung erfolgt auf die Kontonummer: CCPLULL : LU78 1111 0078 5595 0000
!!! Bitte bei der Bestellung die gewünschte Version (Bestellnr.) angeben !!!

Die Auslieferung des Modells ist voraussichtlich für Ende 2026 vorgesehen

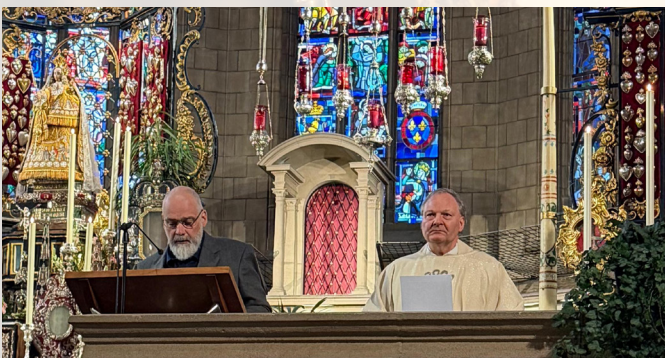
Impressionen aus der Muttergottesoktaf 2026



Photo: Roland Miny (RTL)



Photos: Solange Dumont



Mit dem Railjet von Innsbruck via Arlbergtunnel nach Feldkirch

Bedingt durch die Lage am Fuße eines der wichtigsten Alpenpässe, dem Brennerpass, entwickelte sich die Stadt Innsbruck am Inn schon im Mittelalter zu einem wichtigen Verkehrsknoten für den Handel zwischen Italien und den deutschen Fürstentümern. Verkehrstechnisch wurde Innsbruck durch die Eröffnung der Unterinntalbahn nach München und Salzburg im Jahr 1858 an das sich aufbauende Eisenbahnnetz in der Habsburgermonarchie angebunden.

Weitere Eisenbahnverbindungen wurden mit der Giselabahn nach Graz (am 6. August 1875) und mit der Brennerbahn (am 24. August 1867) nach Südtirol und Italien eingerichtet. Durch die im Jahr 1884 eröffnete Arlbergbahn via Bludenz in Richtung Feldkirch entwickelte sich die Stadt zu einem bedeutenden Verkehrsknoten. Mit der Eröffnung der Stubaitalbahn im Jahr 1904 und der Karwendelbahn im Jahr 1912 über Seefeld nach Garmisch-Partenkirchen und weiter nach München fand diese Entwicklung ihren Abschluss.

Im Hauptbahnhof Innsbruck (im Februar 2026) startete die Reise mit dem Railjet - aus Wien kommend via Landeck-Zams und Langen am Arlberg nach Bludenz mit der Endstation Feldkirch durch das verschneite Inntal. Der Hochgeschwindigkeitszug Railjet der ÖBB weist die maximale Geschwindigkeit von 230 km/h auf - bei Testfahrten wurden 275 km/h erreicht. Die Lokomotiven können mit den Systemen 15 kV und 162/3 Hz oder 25 kV und 50 Hz gespeist werden und verfügen über 4 Drehstrom-Synchronmotoren mit je 1.600 kW.

Die normalspurige Arlbergbahn von Innsbruck am Inn nach Langen am Arlberg und weiter nach Bludenz ist eine bedeutende 137 km lange normalspurige Eisenbahnstrecke - sie gilt als eine der spektakulärsten Gebirgsbahnen in Mitteleuropa. Über den Arlbergpass führte während Jahrhunderten nur ein schwer zu begehender Saumpfad mit lokaler Bedeutung.

Der Bau des Arlbergtunnels begann am 20. Juni 1880 und der wichtigste Kunstbau der Bahnstrecke stellt der 10.648 m lange Arlbergtunnel (der Durchschlag ereignete sich am 19. November 1883) dar, welcher die Orte St. Anton am Arlberg und Langen am Arlberg verbindet. Die Bahnstrecke wurde am 20. September 1884 dem Verkehr übergeben (Kaiser Franz Josef nahm an der feierlichen Eröffnungsfahrt durch den Arlbergtunnel mit einer Dampflokomotive teil).

Die Arlbergbahn



Die Vorarlbergbahn

Aufgrund des hohen Transportaufkommens wurde ein zweites Gleis im Tunnel (im Jahr 1885) verlegt. Die Bahnstrecke überwindet einen großen Höhenunterschied im Tunnel und die maximale Steigung beträgt 31 ‰ auf der Westrampe. Der Scheitelpunkt befindet sich auf 1.310,8 m - der kleinste Radius auf der Ostrampe beträgt 300 m und auf der Westrampe 350 m. Es möge daran erinnert werden, dass beim Bau des Arlbergtunnels 80 Bauarbeiter durch Unglücke ihr Leben verloren.

Ein weiteres bemerkenswertes Bauwerk der Arlbergstrecke ist die Trisannabrücke zwischen den ehemaligen Bahnhöfen Pians und

Strengen. Für den Bau der 230 m langen Brücke wurden 400 Menschen mobilisiert und das Werk wurde binnen eines Jahres erstellt. Der Fahrgast blickt während der Überquerung in die Tiefe von 87 m. Die sich heute im Einsatz befindliche Brücke ist eine stählerne Bogenbrücke, welche im Jahr 1964 die frühere Brücke ersetzte.

Mit der Elektrifizierung (15 kV - 162/3 Hz) im Jahr 1924 wurde die Dampftraktion „in Pension“ geschickt. Aufgrund des hohen Luftdrucks im Innern des Arlbergtunnels, bedingt durch den engen Tunnelquerschnitt, kann die Geschwindigkeit die Marke von 100 km/h nicht überschreiten. Die Fahrt im Arlbergtunnel dauert etwa 8 Minuten. Zu Beginn war die Bahnstrecke nur eingleisig zu befahren (außer im Tunnel) - sie wurde im Laufe der Jahre zweigleisig ausgebaut.

Als Vorarlbergbahn wird die Bahnstrecke zwischen Bludenz via Feldkirch nach Bregenz und weiter nach Lindau am Bodensee bezeichnet. Der Bahnbetrieb wurde am 1. Juli 1872 eröffnet. Zu Beginn fand nur der eingleisige Bahnbetrieb statt - der zweigleisige Ausbau auf dem Abschnitt zwischen Bludenz und Feldkirch wurde im Jahr 1995 durchgeführt. Der 23,25 km lange Streckenabschnitt der Vorarlbergbahn (zwischen Bludenz und Feldkirch) wurde ebenfalls mit (15 kV - 162/3 Hz) ab dem 6. August 1926 betrieben.

In der Stadt Innsbruck am Inn lassen sich die Besiedlungsspuren bis in die Jungsteinzeit zurückverfolgen. Das Wahrzeichen der Stadt ist zweifellos das Goldene Dachl (ein spätgotischer Prunkerker am Neuen Hof), welches mit 2.657 feuervergoldeten Kupferschindeln gedeckt ist.

Die Stadt Landeck besticht mit der auf einer Bergkuppe liegenden Burg Landeck, welche erstmals im Jahr 1296 in einer Urkunde erwähnt wurde. Die älteste Römerstraße, die Tirol durchquerte, führte von Italien durch den Vinschgau über den Reschenpaß nach Landeck und erreichte über den Fernpass die Stadt Augsburg. Ihr Bau wurde unter dem ersten Kaiser Augustus im Jahr 15 n. Chr. begonnen und im Jahr 47 n. Chr. (unter Kaiser Claudius) vollendet - sie wurde Via Claudia Augusta benannt. Während den zwei ersten folgenden Jahrhunderten war sie die wichtigste Verbindung zwischen der Adria und der Poebene und dem westlichen Voralpenraum.

Die Stadtbefestigung von Bludenz umfasst die unter Denkmalschutz stehende Altstadt. Der Bau der Stadtmauer begann in der zweiten Hälfte des 13. Jhr. - sie wurde stetig ausgebaut und nach dem Jahr 1491 mit einer vorgelagerten Zwingermauer und mit Rundtürmen verstärkt. Die Schleifung der Stadtmauer erfolgte von 1818 bis 1846 - nur der Stumpf des runden Pulverturms mit seinen Zwingermauern blieb erhalten. Während der Besichtigung fallen die vielen mittelalterlichen Häuser in der Altstadt auf. Der Besuch des ehemaligen Spitals und der Spitalskirche in der Kirchgasse, deren Bau um das Jahr 1300 begann, sollte ebenfalls auf dem Programm stehen.

Erste Siedlungsspuren wurden in spätrömischer Zeit einige km nördlich des heutigen Stadtgebiets der Stadt Feldkirch entdeckt. Bereits im Jahr 1218 wurde Feldkirch erstmals urkundlich als Stadt erwähnt. Beim Besuch ist man ob der sehr gut erhaltenen Altstadt mit mittelalterlichem Flair erstaunt - die auf dem Bergvorsprung thronende Schattenburg (erster Baubeginn unter Hugo I. von Montfort um das Jahr 1230) erweist sich als Blickfang. Die Stadt beruht auf einem geometrischen Rastersystem und seit der Errichtung der Stadtmauer um das Jahr 1500 wurde dieses Bild nicht verändert.



der Railjet -Schneelandschaft.

Als wichtiger Teil der Stadtmauer diente das Churer Tor aus dem Jahr 1491. Der achtgeschossige, runde Katzenturm wurde im Zuge der Stadtbefestigung während der Zeitspanne von 1491 bis 1507 errichtet. Weitere Türme der Stadtmauer tragen die Bezeichnungen Pulverturm, Wasserturm und Diebsturm.

Literaturhinweise:

- https://de.wikipedia.org/wiki/Bahnstrecke_Lindau%E2%80%93Bludenz
- <https://de.wikipedia.org/wiki/Arlbergbahn>
- Informationen der ortsansässigen Tourismusbüros

Marcel Oberweis



Das Goldene Dachl in Innsbruck

Flott Momenter um SYPROLUX - Familjefest en 1. Mee





*Mer soen eiser BU-Kommissioun villmoos Merci fir hiren Asaz hannert dem Comptoir, dem Grill, bei der Spull a beim Op-an Ofrichten.
Si hunn eis de ganzen Dag mat lessen a Gedrénks versuergt.
An de Paul Arens huet eis op en Neits mat de beschten Eisekuche verwinnt.
Eng Top-Ekipp!*



Aktivitäten des Kinderferien- und Sozialwerks

Aus organisatorischen Gründen organisiert das Kinderferien- und Sozialwerk selbst keine Ferienkolonien mehr, gewährt jedoch eine Unkostenbeteiligung von maximal 500€ für das laufende Jahr, für die Kinder und Enkelkinder der Mitglieder, die an einer Ferienkolonie einer der drei anerkannten offiziellen Organisation, des Roten Kreuzes oder des SNJ, teilnehmen.

Wir gewähren auwch eine maximale Gesamtrückerstattung des laufenden Jahres von 300€ für Nachhilfekurse für Schüler von Primär- und Sekundarschule von INTELLEGO und d'STÄIP.

Für die Beteiligung an den Kosten an einer Ferienkolonie oder für Nachhilfekurse des laufenden Jahres bitten wir euch eine Kopie der Rechnung und des Zahlenbelegs der Bank bis spätestens den 01. März des folgenden Jahres an das SYPROLUX Sekretariat zu schicken.

SYPROLUX

BP 2560 L-1026 Luxemburg oder
syprolux@pt.lu

Der Verwaltungsrat des Kinderferien- und Sozialwerks



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

Tél.: 26 30 55 61

www.signitec.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 23. Juli 2026

Redaktionsschluss ist der 16.07.2026

(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 968,04

Seit dem 1. Januar 2026 beträgt der Wert
eines Punktes für das Kaderpersonal
24,45588 €.

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: 23,0422 €

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



syprolux@pt.lu

