

Oktober 2026 | N°58.08

TRANSPORT



Leitartikel:

Vertrauen, Respekt, Verantwortung ...

***SYPROLUX-Kongress,
de 27. November 2026***

Fréides, den 27. November um 14:30 Auer

(am SYPROLUX Generalsekretariat an der Stroossbuergerstrooss)

D'Zukunft vum Aarbechtsmaart ännert sech. Mir brauchen eng staark Gewerkschaft fir dat och an Zukunft déi sozial Gerechteckteen am Mëttelpunkt stinn.

De Mënsch steet iwwer dem Profit!

Dagesuerdning:

- Aschréiwung an Opmaache vum Kongress
- Bestëmmung vum Kongress- an dem Wahlbureau
- Virstellung vun de Kandidaten
- Statutaresch Wahlen
- Generalversammlung vum der SYPROLUX-Mutuelle
- Tätigkeetsbericht vum Generalsekretär
- Berichter vun den CFL-Kommissiounen
- Présentatioun vun de Kandidaten fir den Comité d'Audit interne
- Présentatioun an Unhuelen vun den Anträge
- Ausschaffen an Akzeptatioun vun enger Résolutioun
- Schlusswuert vun der SYPROLUX-Präsidentin

Generalversammlung vum der SYPROLUX-Mutuelle:

- Tätigkeetsbericht
- Finanzsituatioun
- Approbatioun vum Comité de Gérance

Kandidaturen:

Kandidaturen fir déi jeeweileg Posten müssen schrëftlech beim SYPROLUX Generalsekretariat bis den 13. November 2026 agereecht ginn.

Nom Kongress gëtt en Owesissen ofréiert, op dat jidderen härezech invitéiert ass.

Mir zielen op äer Zesummenaarbecht an Ënnerstëtzung. Zesummen si mir staark!

Steve Watgen
Generalsekretär

Mylène Bianchy
SYPROLUX-Präsidentin

Fränz Duhr
SYPROLUX-Vizepräsident

Folgend Posten stinn zur Wal:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ▪ Posten vum 1ten Vize-Präsident | ▪ Delegierten vun der Egalitéit an der Jugend |
| ▪ Posten vum Vize-Präsident | ▪ 3 Posten fir den Comité d'Audit interne |
| ▪ Posten vum Generalsekretär | (dës 3 Kandidaten gi vun den Sektioneen nominéiert) |
| ▪ Posten vum Generalsekretär adj. | |

**Aus organisatorische Grënn onbedengt bis den 20. November 2026 um Generalsekretariat umëllen:
22 67 86 -1 oder syprolux@pt.lu**

Vertrauen, Respekt, Verantwortung ... Welche Zukunft wollen wir bei den CFL?



STEVE WATGEN
Secrétaire Général

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Aufgaben werden komplexer, Erwartungen steigen und gleichzeitig werden personelle Ressourcen knapper. Gerade in solchen Zeiten sind gegenseitiger Respekt, Vertrauen und Zusammenarbeit auf Augenhöhe wichtiger denn je. Doch viele Mitarbeiter erleben nach wie vor Situationen, in denen genau diese Werte fehlen.

Wenn Macht wichtiger wird als Respekt

Es gibt Vorgesetzte, die offenbar glauben, ihr Dienstgrad oder ihre Position berechtige sie dazu, Entscheidungen ohne Rücksicht auf die Auswirkungen auf die Mitarbeiter zu treffen. Die Erfahrungen und das Fachwissen jener Kolleginnen und Kollegen, die täglich an der Basis arbeiten, werden dabei häufig zu wenig berücksichtigt. Besonders problematisch wird es, wenn Mitarbeiter aufgrund eines niedrigeren Dienstgrades nicht ernst genommen werden. Dabei sind es oft genau diese Kolleginnen und Kollegen, die täglich Verantwortung übernehmen, die geforderte Arbeit leisten und den Betrieb am Laufen halten.

Demütigungen, herabsetzende Bemerkungen oder respektloses Verhalten haben in einem modernen Unternehmen keinen Platz. Wer Menschen dauerhaft das Gefühl vermittelt, weniger wert zu sein, darf sich nicht wundern, wenn Motivation, Engagement und letztlich auch wichtige Fachkräfte verloren gehen.

Muss immer der Kleinste nachgeben?

Eine Frage, die sich viele Bedienstete stellen: Hat der Mitarbeiter mit dem niedrigsten Dienstgrad automatisch weniger Rechte?

Die Antwort ist eindeutig: Nein.

Jeder Bedienstete hat Anspruch auf Respekt, eine faire Behandlung und das Recht, seine Meinung zu äußern. Dienstgrade regeln Verantwortlichkeiten, nicht den Wert eines Menschen. Wer andere aufgrund ihrer Position herabsetzt, handelt weder verantwortungsbewusst noch im Interesse des Unternehmens.

Erfolgreiche Unternehmen leben nicht von Angst und blindem Gehorsam, sondern von Vertrauen, Kompetenz und gegenseitiger Wertschätzung.

Die Lehren aus der Hitzewelle 2026

Die außergewöhnliche Hitzewelle des Jahres 2026 hat deutlich gemacht, wie verletzlich selbst moderne Infrastrukturen sein können. Extreme Temperaturen belasteten Menschen und Material gleichermaßen und führten an vielen Stellen zu erheblichen Herausforderungen.

Die entscheidende Frage lautet daher: Wie stellen sich die CFL auf zukünftige Extremereignisse ein?

Für uns als SYPROLUX reicht es nicht aus, nach einer Krise (in diesem Fall eine Hitzewelle) lediglich zu analysieren, was schiefgelaufen ist. Notwendig sind konkrete Maßnahmen, klare Prozesse und belastbare Notfallpläne, damit bei zukünftigen Hitzewellen oder anderen Extremwetterereignissen schnell und wirksam gehandelt werden kann.

Nur so lassen sich die Auswirkungen auf Bedienstete, Kunden sowie den Bahnbetrieb auf ein Minimum reduzieren.

Dazu gehören insbesondere:

- klare Krisen- und Kommunikationsstrukturen,
- frühzeitige technische und organisatorische Maßnahmen,
- wirksamer Schutz der Bediensteten bei Extremtemperaturen,
- ausreichende personelle und materielle Reserven,
- kurze und effiziente Entscheidungswege ohne unnötige Bürokratie.

Krisenvorsorge darf nicht erst beginnen, wenn die nächsten Extremereignisse bereits vor der Tür steht.

Zusammenarbeit statt Egoismus

Unser Großherzog Guillaume erinnerte kürzlich in seiner Ansprache vor den Vereinten Nationen daran, dass Vertrauen und Zusammenarbeit die Grundlage jeder erfolgreichen Gemeinschaft bildet.

Diese Botschaft gilt nicht nur auf internationaler Ebene, sondern auch innerhalb eines Unternehmens. Eigeninteressen, Machtdenken oder starre Abteilungsgrenzen dürfen niemals wichtiger sein als das gemeinsame Ziel.

Die großen Herausforderungen unserer Zeit können weder von einzelnen Personen noch von einzelnen Hierarchieebenen gelöst werden. Sie erfordern den Beitrag aller Beschäftigten.

Frieden beginnt mit Respekt

Der Großherzog erinnerte ebenfalls daran, dass Frieden keine Selbstverständlichkeit ist. Übertragen auf die Arbeitswelt bedeutet dies: Auch ein gutes Arbeitsklima entsteht nicht von allein.

Respekt, Fairness und gegenseitige Unterstützung müssen tagtäglich gelebt werden. Dort, wo Misstrauen, Angst oder Einschüchterung herrscht, leidet das gesamte Arbeitsumfeld und letztlich auch die Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

Die junge Generation einbeziehen

Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft die junge Generation.

Immer wieder wird über fehlende Nachwuchskräfte geklagt. Gleichzeitig erleben viele junge Mitarbeiter, dass ihre Ideen nicht ausreichend beachtet werden und sie häufig lediglich als Ausführende wahrgenommen werden.

Wer junge Menschen langfristig für ein Unternehmen gewinnen möchte, muss ihnen zuhören, Verantwortung übertragen und echte Entwicklungsperspektiven bieten. Die Zukunft eines Unternehmens wird nicht allein von den Entscheidungen der heutigen Führungskräfte bestimmt, sondern ebenso von den Ideen, dem Engagement und der Innovationskraft der nächsten Generation.

Ein notwendiger Kulturwandel

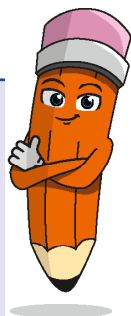
Die CFL stehen an einem entscheidenden Wendepunkt. Die Erfahrungen der Hitzewelle 2026, der zunehmende Fachkräftemangel und die veränderten Erwartungen einer neuen Generation zeigen deutlich, dass ein Kulturwandel unverzichtbar ist.

Der Erfolg der Zukunft wird nicht durch Dienstgrade bestimmt, sondern durch motivierte Menschen, die täglich mit Fachwissen, Engagement und Verantwortungsbewusstsein zum Unternehmenserfolg beitragen.

Nur auf der Grundlage von Vertrauen, Respekt und einer starken Zusammenarbeit werden die CFL die kommenden Herausforderungen erfolgreich meistern und ihre Zukunft nachhaltig gestalten können.

Steve Watgen

Steiererklärung liicht gemat!!!



**Wann dir Hëllef bei äerer
Steiererklärung braucht, zeckt net a rufft un.
Weider Informatiounen um Tel: 22 67 86-1**

Neue Toilettenanlage für Busfahrer in Ettelbrück!

Eine Verbesserung der Infrastruktur und der Arbeitsbedingungen für Busfahrer.

Auf dem Pausenplatz in Ettelbrück steht den Busfahrern seit Kurzem eine neue Toilettenanlage zur Verfügung. Organisiert wurde die Einrichtung von der CFL in Zusammenarbeit mit dem Service BU.

Die neue Anlage ist nicht nur für die Busfahrer der CFL gedacht, sondern steht auch den Fahrern privater Busunternehmen zur Verfügung. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Infrastruktur am Pausenplatz geleistet und den Bedürfnissen der Busfahrer im täglichen Arbeitsalltag Rechnung getragen.

Gerade für Busfahrer, die täglich viele Stunden unterwegs sind und auf eine angemessene Infrastruktur während ihrer Pausen angewiesen sind, ist eine solche Einrichtung von großer Bedeutung.

Ein besonderer Dank gilt der CFL und dem Service BU für die Organisation und das Engagement, durch das diese Verbesserung für alle Busfahrer ermöglicht wurde.

Yves Cannels



Agenda 2027

Als **SYPROLUX** versiche mer och eise Beitrag zu méi Nohaltegkeet am Alldag ze leeschten. Aus dësem Grond an och wëll ëmmer méi Memberen a Sympathisante vum SYPROLUX op eng digital Agenda zeréckgräifen, géife mer den Drock vun der traditioneller Agenda fir d'Joer 2027 astellen.

Falls awer nach Memberen oder Sympathisanten eng Agenda am Pabeierformat wëllen, sollen déi Leit sech w.e.gl. um SYPROLUX-Generalsekretariat (Tel. 22 67 86-1, email: syprolux@pt.lu) mëllen.

Eisen SYPROLUX-Kalenner géinge mer awer bäibehalen.

AV



**RAPPORT
CHEF DE SERVICE**

Bericht aus der Sitzung beim Dienstchef AV, am 23. September 2026

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

Climatisation et nettoyage des tapis

- Die Klimaanlage werden 2-mal jährlich gereinigt
- Im Schalter Belval-Universität ist ein kompletter Austausch der Anlage sehr wahrscheinlich
- Der Teppich im Callcenter wurde am 18.09 gründlich gereinigt
- In Belval-Universität erfolgt die Reinigung im Oktober
- Grundsätzlich bleibt es beim Turnus von 2-mal jährlich

Taux d'humidité au centre d'appel

- Das Raumklima im Callcenter ist laut Analyse zu trocken
- GI wurde beauftragt, einen Belüfter/Befeuchter zu installieren

Fontaines à eau

- Die Reinigung der Filter der Wasserspender ist 2-mal jährlich vertraglich vorgesehen und mit den Dienstleistern festgehalten
- Einige alte Wasserspender wurden kürzlich ausgetauscht
- Die Installation eines Wasserspenders in den neuen Räumlichkeiten des Bereichs Parking ist vorgesehen

Habilitations des agents au Poste de Commande

- Die Problematik beim Einsatz von Reservisten im Schalter Luxemburg bei kurzfristigen Krankmeldungen wurde erläutert
- Reservisten werden seitens der BLZ eher selten eingesetzt, weshalb Schaltermitarbeiter dies früh morgens übernehmen müssen
- Teilweise ist unklar, welcher Reservist noch welchen Posten ausführen kann
- Eine entsprechende Liste liegt der BLZ bereits über RailOpt vor
- Liste soll nicht an Schaltermitarbeiter ausgehändigt werden
- Die BLZ ist dafür verantwortlich, Reservisten entsprechend ihren Qualifikationen einzusetzen

Guichet 2 – définition des tâches

- Die Aufgaben am Schalter 2 sind in der E-Mail vom 09.10.25 aus dem Bereich Coaching eindeutig beschrieben
- Hauptaufgabe ist die Information der Kunden
- Zusätzlich soll der Mitarbeiter beim Verkauf unterstützen und sich mit dem Mitarbeiter am Schalter 1 (Empfang) abstimmen

PAT / Guichet

Dressguide (code vestimentaire)

- Der Dressguide wird in Kürze mit aktuellen Fotos veröffentlicht
- Keine Harmonisierung mit anderen Bereichen vorgesehen
- Es bleibt grundsätzlich beim bisherigen Dressguide
- Der Dienstchef befürwortet keine Poloshirts für Zugbegleiter und Schaltermitarbeiter
- Es wird geprüft, ob nicht genutzte Punkte bei der Uniformbestellung ins Folgejahr übertragen werden können
- Dafür ist die Zustimmung des Bereichs RH erforderlich.

PAT

Renforcement du bureau Roulements

- Aktuell ist kein zusätzlicher Vollzeitposten vorgesehen
- Ein solcher Posten wird seitens RH derzeit nicht bewilligt

Eau potable en cas de fortes chaleurs

- Eine dauerhafte Bevorratung von frischem Wasser in den Zügen ist logistisch schwierig
- Als Alternative kann sich die Leitung des AV vorstellen, dass Zugbegleiter in Notfällen Getränke am CFL Cactus Shoppi Automaten an den Bahnsteigen kaufen und Kunden oder Mitarbeitern zur Verfügung stellen mit anschließender Kostenrückerstattung
- Das Thema wird zusätzlich im derzeit in Ausarbeitung befindlichen „Plan Canicule“ berücksichtigt

Toilettes des Coradia

- Der Hersteller Alstom wurde kontaktiert wegen Problemlösung

Liste des congés d'été

- Die Leitung AV/PAT wird die Planer kontaktieren und prüfen, ob eine frühere Veröffentlichung umsetzbar ist

Optimisation des services de renfort

- Der aktuelle Personalbestand reicht nicht aus, um die Züge entsprechend doppelt zu besetzen
- Eine zusätzliche Verstärkung könnte dazu führen, dass andere Züge nicht mehr mit einem Zugbegleiter besetzt werden können

Collecte de seringues à bord des trains

- Für 2023 und 2024 liegen keine Zahlen vor, da der Dienstleister gewechselt wurde
- Im Jahr 2025 wurden 940 Spritzen gefunden
- Laut Auswertung deuteten 60 % auf Injektionen zur Behandlung von Zuckerkrankheiten und 40 % auf Drogenkonsum hin
- Die aktuelle Situation mit den Behältern in den Zugtoiletten wird als nicht tragbar und unverantwortlich gegenüber Personal und Passagieren bezeichnet
- Die Personalvertreter von Syprolux fordern die sofortige Entfernung der Behälter

Statistiques relatives aux agressions

- 2025 gab es 2 Übergriffe, die zur gerichtlichen Klage führten

Sécurité des femmes dans les trains

- Die Problematik wurde erkannt.
- Reine Frauenabteile zu bestimmten Uhrzeiten sind logistisch schwer umzusetzen
- Im benachbarten Ausland gibt es solche Abteile bereits, dort jedoch in Verbindung mit Ticket und Reservierung
- Gefährdete Personen sollen sich an den PAT wenden

Consommation d'alcool dans les gares

- Das Gesetz von 2017 verbietet den Alkoholkonsum im öffentlichen Transport
- Eine zusätzliche CFL-Regelung ist daher nicht notwendig
- Allerdings wird das bestehende Gesetz überwiegend nicht angewandt

Résultats de l'enquête sur les préférences de service

- Zahlreiche Mitarbeiter haben an der Umfrage teilgenommen
- Die Ergebnisse werden derzeit ausgewertet
- Eine mögliche Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit den Planern und freiwilligen Mitarbeitern, sofern dies möglich ist

Mesures prévues face aux fortes chaleurs

- Ein „Plan Canicule“ wird derzeit ausgearbeitet
- Die vorgebrachten Informationen sollen darin

berücksichtigt und entsprechende Maßnahmen eingeführt werden

- Konkrete Details liegen derzeit noch nicht vor

Infrastructures dans les gares d'attache

- Noertzange: im Rahmen des neuen Kundenunterstands wurde geprüft, ob zusätzlich ein kleiner Aufenthaltsraum für Mitarbeiter errichtet werden kann. Entscheidung steht noch aus.
- Wiltz: Zugbegleiter können den Container des TM mitbenutzen
- Dudelange-Usines: es wird angefragt, ob die Zugbegleiter die Räumlichkeiten des EI mitbenutzen dürfen
- Rumelange: derzeit gibt es noch keine Lösung

Diverses

Personalbestand

- Zu Beginn der Sitzung wurden verschiedene Kennzahlen des Service AV präsentiert.
- Gesamtpersonalbestand: 529 Personen
- Zugbegleiter: 273,05 ETP + Auszubildende
- Centre de Vente: 44,6 ETP
- PROC: 17,8 ETP
- 7 Neueinstellungen

Abwesenheit / Krankenstand

- die Statistik zum Krankenstand ist rückläufig

Sauberkeit Satellitenbahnhöfe

- die Cellule de Renfort kontrolliert regelmäßig den Zustand der Satellitenbahnhöfe
- Festgestellte Probleme werden gemeldet, um die Sauberkeit zu verbessern

Genehmigte Urlaubstage

- der Anteil des gewährten « Congé Bleu » liegt 2026 bei 85 % genehmigt
- Urlaub aus persönlichen Gründen wurde zu 100 % genehmigt

Alte Urlaubstage

- Durch spezielle Maßnahmen konnte der Bestand an alten Urlaubstagen massiv reduziert werden
- Mitarbeiter sollen ihren Urlaub möglichst bis Jahresende vollständig nehmen, damit er nicht verfällt
- Auch für 2027 wird eine separate Liste für Mitarbeiter mit hohem Resturlaubsbestand geführt.

Urlaubslisten im Bereich AV-CV (Guichet Luxembourg, Callcenter)

- Das neue System wird mit Zustimmung der Personalvertreter ab 2027 eingeführt
- Weitere Details sollen die Planer in Kürze zur Verfügung stellen

Umfrage Coradia

- Die Kundenumfrage ergab eine Zufriedenheit der Kundschaft
- Bei Zugbegleitern und Lokführern fiel das Ergebnis hingegen negativ aus
- Gemeinsam mit dem Hersteller Alstom sollen Verbesserungen, unter anderem bei den Toiletten, erreicht werden.

Pour le SYPROLUX

Pedro Tavares
Markus Beckmann

**Entdeckt déi nei
my.CMCM App**



Venir facile. Des modes.
Améliorer l'expérience.
Kunden stellen.

CMCM
IN 1984

... äere Spezialist fir de Wunnraum



**ENTREPRISE DE TRAVAUX
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

**EXPO-TRAINS
LUXEMBOURG**

www.amfl.net
amfl@pt.lu

43. Internationale Modelleisenbahnausstellung mit
integrierter Tauschbörse



07. & 08. November 2026
im Kulturzentrum 'Prince Henri'
WALFERDANGE (L)
Samstags von 10:00 - 18:00 & Sonntags von 10:00 - 17:00



Eintritt: 9€, frei für Kinder unter 12 Jahren
Kulturzentrum Prince Henri / 3, route de Diekirch 7220 Walferdange / Luxembourg
organisiert von: **AMFL**
Initiative **WALFER**

**Bourse de modélisme
Modellbau Tauschbörse
Occasionsmaart
BERINGEN / MERSCH**

Hall Irbicht

29 novembre 2026
10.00 - 16.00 heures





Petit déjeuner et repas sur place
Org. Spur 1 Frenn Lëtzebuerg

Entree - Eintritt: 4 €

BU



**RAPPORT
CHEF DE SERVICE**

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU, le 30 septembre 2026

Congé

- Et wäerte keng Ännerunge gi bei de Congé Gruppen, nëmme bestuede oder gepacste Koppele kommen an déi selwecht Gruppe. (Wann en 3-4 Deeg Congé net zesumme krut kann en ëmmer nach mam Chef Service driwwer diskutéieren)

Achats

- Et gëtt dem Agent, den eng 5000 Schicht huet, nees erlaabt während senger Schicht op d'Tankstell eppes ze iesse sichen ze goen. Den Avis gëtt dementspriecheent ëmgeännert.

Dépôt de Luxembourg

- Et gesäit e kee Besoin do fir iwwerhaapt nach e Plexiglas ze hunn, duerfir wäert och keen neien installéiert ginn.
- Wann Schichte vum AO Luxembourg an AO lechternach iwwerteneen passe steet am Fong näischt am Wee op den alen Horaire em ze switchen. Do wäert an nächster Zeit dru geschafft ginn.
- Et wäerte keng gréisser Reparatüre mei virum groussen Émbau vun der Hal ënnerholl ginn, de Lamesch kennt reegelméisseg fir d'Funktionéiere vun de Sanitäranlagen ze garantéieren.

Dépôt d'Echternach

- Um Site zu lechternach krute mer confirméiert dass déi néidesch Reparatüre gemaach gi sinn an sech en Team Leader em de Site bekëmmert. Duerfir biede mir eis Agenten sech bei engem Problem direkt un en Team Leader ze wenden datt de Problem behuewe ka ginn.
- An Zukunft soll méi berücksichtegt gi beim Fräischalte vum Plang, wou den Agent seng Prise de Service huet, a wou den Agent wunnt. Et ass natierlech net ëmmer méiglech all Agent do entgéint ze kommen duerch Konditioune, wou musse respektéiert ginn! Och do biede mir den Agent sech un säin Delegéierten ze wende wann et reegelméisseg virkennt.

Points ouverts

- Wei mer elo matgedeelt kruten an der Chef de Service Sitzung géife réicht fix Tablette fir 80er an 90er Serie bestallt ginn, wann déi nei Busser do sinn, déi schonn eng fixe Tablette dran hunn an do alles klappt!
- 2 mobile Backen si méttlerweil och um Site zu lechternach.
- De Live Comptage vun de Passagéier ass bei den neie Moniteuren ze gesinn.

Wichtig Info

- Testphase vum Tausche vun de Schichtlagen am Roulement 1 ass ofgeschloss! En Oktober gi Schichtlagen fräigeschalt an et kann een all Roulement ënnerteneen tausche, wa d'Konditiounen agehale ginn!

Pour le SYPROLUX

Christian Weyer
Marco Figueiredo





RAPPORT CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service EI, le 26 septembre 2026

Formation / Noexamen

De CDS-EI informéiert, datt d'Formation enk suivéiert gëtt, mam Zil, esou vill Kandidaten wéi méiglech duerch d'Formation ze bréngen.

- Et gëtt festgestallt, datt déi aktuell Form vun der Formation net zefriddestellend ass, notament well Theorie a Praxis net ëmmer konsequent zesummepassen.
- De CDS-EI huet dës Thematik mat de Formateuren analyséiert an Méiglechkeete fir Verbesserungen diskutéiert.
- D'Kënnegung vun den 2 Kandidaten, déi den Noexamen net gepackt haten, gouf virleefeg gestoppt.
- Déi schrëftlech Epreuve goufen zesumme mat de Formateuren nach eng Kéier iwwerpréift. Dobäi goufe Fäll festgestallt, wou Detailer gefeelt hunn oder d'Bewäertung ze streng war, obwuel d'Äntwert net falsch war.
- Et gouf decidéiert, den Noexamen zukünfteg mëndlech ofzehalen, fir eng méi gerecht Bewäertung vum Wëssensstand ze erméiglechen. De mëndlechen Noexamen ass net als méi einfach anzestufen.
- Et gouf diskutéiert, ob dës Ännerung nach fir déi aktuell Klass oder eréischt fir déi nächst Klass gëlle soll.
- Am Sënn vun enger fairer Behandlung an fir kee Kandidat virzäitig ze verléieren, gouf decidéiert, d'Ännerung schonn an der aktueller Klass ëmzesetzen.
- De CDS-EI präziséiert, datt et sech net ëm eng drëtt Chance, mee ëm den éischte mëndlechen Noexamen handelt.
- Et gëtt festgehalen, datt an dëser Iwwergangsphase kee Kandidat benodeelegt gouf.
- Zukünfteg Prozedur: Bei engem net gepackte schrëftlechen Examen gëtt den Noexamen mëndlech ofgehalen.

Debriefing

D'Personalvertrieeder kruten erkläert, datt beim Debriefing d'Fahrdienstleiter, Weichsteller an d'ST sech zesummesetzen, fir iwwer Problemer am Betrieb a méiglech Verbesserungen ze diskutéieren.

- An der ST, déi schonn nom neie Plang schafft, gëtt de System vum Debriefing positiv bewäert.
- De CDS-EI huet erkläert, datt den Dag vum Debriefing prinzipiell flexibel ass. Fir de Personalbüro soll den Donneschdeg disponibel bleiwen, dofir gouf den Debriefing op Dënschdeg geluecht.
- Wéinst de Bestëmmunge vum Aarbechtsrecht goufen 11 Stonne Repos journalier als genuch ugesinn. Den Debriefing kann domat aktuell vun 08:00 bis 16:00 Auer stattfannen.
- Sollt de Repos journalier op 12 Stonne erhéicht ginn, misst den Debriefing entspriechend op z. B. 09:00 bis 17:00 Auer verréckelt ginn.
- Aktuell bleift et bei 08:00 bis 16:00 Auer. Sollt eng Decisioun vun der DC zu enger Ännerung féieren, gëtt den EI sech un déi nei Regulariséierung upassen.
- Zousätzlech gouf d'Fro opgeworf, ob een no 3 Woche Congé net direkt op enger M soll ufänken. De CDS-EI huet dozou ugereegt, ze iwwerpréiwen, ob dës Reegelung nach sënnavoll ass.

Personalengpäss/Noutléisungen

All Agenten, déi fir en Asaz a Fro komm sinn, goufe kontaktéiert. Et gouf kee forcéiert, an och d'Qualifikatioun fir en Asaz vun e puer Deeg gouf berücksichtegt.

- Well keen Ersatz fonnt gouf, goufen de Chef de Région adjoint an den Direkter Hoffmann kontaktéiert. Et gouf decidéiert, den Agent vun der Nuetsschicht ze froen, méi fréi unzufänken, an de Pausemann méi laang ze halen, fir eng Zoumaache vum Stellwierk ze vermeiden.
- De CDS-EI wäert dem betroffenen Agent fir säin Asaz Merci soen.
- D'Chefs de Région sollen e „Plang B“ ausschaffen, fir festzeleeën:
 - wéi eng Poste bei Engpäss onbedéngt besat musse sinn;
 - op wéi eng Poste provisoersch verzicht ka ginn.

Laang Chantieren

Bei laange Chantieren, wou wéineg oder guer keng Zich fueren, soll gepréift ginn, ob net all Poste musse besat ginn (z. B. ambulant).

- Doduerch kéinte méi Congéen erméiglecht an de Personalbüro entlaascht ginn, z. B. bei kuerzfristeger Krankmeldungen.
- Et bleift awer de Risiko, dass bei enger kuerzfristeger Krankmeldung net genuch Personal disponibel ass.
- D'Chefs de Région sollen dofir eng Léisung fir laang Chantiersperioden ausschaffen, bei där d'Zuel vun de besate Posten temporär reduzéiert ka ginn.
- Eng Astreinte kéint eng méiglech Léisung sinn, géif awer beim aktuelle Personalbestand eventuell zu manner Congésméiglechkeeten féieren.
- Et gëtt betount, dass dës Mesure net obligatoresch ass, mee virun allem dozou dénge soll, de Mataarbechter méi Flexibilitéit beim Congé ze ginn an de Personalbüro ze entlaaschten.

Neie Plang ab Oktober

Mam neie Plang ab Oktober gëtt bei kuerzfristeger Krankmeldungen keng grouss Verbesserung erwaart, well et och aktuell schwierig ass, kuerzfristeg Ersatz ze fannen.

- Busser als Noutléisung kommen laut CDS-EI net a Fro, well déi néideg Kapazitéiten dofir feelen.

Personalbestand

Den Delegierte goufen detailléiert Tableaux zum Personalbestand pro Region a Poste presentéiert.

- Am Resumé feelen um ganze Reseau (RAC, CHC, AIG, ST) aktuell 13 Leit. D'Personal-Situatioun ass domat ganz knapp.
- Congé parental an Deelzäitmodeller (75/70/50 %) sinn an dëser Zuel net berücksichtegt, well all Agent am Effectif mat 100 % gerechent gëtt.
- Bei de „Convenances personnelles“ kéint et trotz dem Lëscht-Congé bei spontane Congésdemande méi enk ginn. Dës kéint zu Onzefriddenheet bei de Mataarbechter féieren. RH huet dës Problematik bestätegt.
- Zu Beetebuerg goufen zënter längerem keng Weichesteller agestellt, well de Poste ursprénglech sollt ofgeschafft ginn.
- Well sech d'Personal-Situatioun net verbessert huet, ass elo virgesinn, 2027 eng Klass mat 5 Weichesteller anzustellen.

OG10

De Personalvertrieder gouf en Tableau mat den eenzelne OG10-Fäll presentéiert.

- Et weist sech, dass et op quasi all Poste zu OG10-Fäll kënnt.
- En OG10 bedeit net automatesch eng Strof.
- Déi meescht OG10 am nidderege Beräich waren ouni Strof.
- D'Fäll kënnen net all direkt matenee verglach ginn, well d'Gravitéit vun de Fäll ënnerschiddlech interpretéiert ka ginn.

Consignen / Responsabilitéit (2026-042-S)

D'Situatioun ass net akzeptabel a soll an Zukunft net méi virkommen. De CDS-EI huet de Problem un déi concernéiert Servicer weidergeleet.

- All Agent ass opgefuerdert, Onstëmmegkeeten ze mellen a sech verantwortungsbewusst ze verhalten.
- Wann en Agent sech un eng falsch Consigne hält, ouni selwer kënnen ze erkennen, dass dës falsch ass, kann him duerno kee Reproche dofir gemaach ginn.

Prozeduren / Debriefing (2026-043-S)

D'Personalvertrieder kruten erkläert, dass an dësem Fall d'Prozedure korrekt agehale goufen.

- D'Entréeën am RPRS, d'Cartes rapport an déi aner Informatiounen goufen ausgewäert an eng Enquête gouf duerchgefouert. Rapporte sinn och am IRIS-NEXT ze fannen.
- Et gouf keng „mise en danger“ zréckbehalen. De concernéierten Agent krut am Kader vum OG10 e Recadrage.
- Well et ëmmer erëm zu ënnerschiddlechen Interpretatiounen an domat zu Diskussiounen tëscht Stellwierk a BLZ kënnt, soll dës Thema och am Debriefing ugeschwat a gemeinsam opgekläert ginn.

Funk / Kanal 35 (2026 044-S)

Beim Funk op Kanal 35 ass d'Kapazitéit aktuell ausgeschöpft.

- Et gouf nach emol drop higewisen, dass 2028 en neien digitale Funk agefouert gëtt, deen den aktuelle System ersetzt.
- De RAC gëtt am Funk ausgebild. D'Sécherheetsequippe kommunizéieren awer net direkt mam Stellwierk.
- Bei enger Gefor am Gleis kommunizéiert nëmmen de RAC mam CHC.
- D'Personalvertrieder weisen awer drop hin, dass de Problem vun de villfältege Funkgesprécher domat net geléist ass. De Fahrdienstleiter muss weider op all méiglech Presenz vu Leit am Gleis reagéieren.

Tëscheffäll / Aptitude

De CDS-EI huet bestätegt, dass Tëscheffäll eescht geholl ginn an déi néideg Suite ageleet gëtt.

- Je no Fall kënnen dozou gehéieren:
 - theoretesch a praktesch Formatioun oder Simulator;
 - Visitt beim Aarbechtsdokter oder Psycholog.
- No dëse Suivië gëtt op Basis vun de Resultater decidéiert.
- Et gëtt nëmmen tëscht apte an inapte fir de Poste ënnerscheet.
- Wann en Agent als apte gëllt, muss en d'Funktoun vum Fahrdienstleiter ausüben, fir déi en ausgebildt gouf.
- Wann en Agent net méi als CHC wëll schaffen, muss en sech no enger anerer Aufgab ëmkucken.
- Den EI kann en Agent nëmmen op Basis vun den definéierte Kritären vum Poste huelen, net eleng well den Agent d'Funktoun net méi wëll oder mengt, se net méi kënnen ausüben.

Pausemann / Chantier

De Pausemann war während dem gréissere Chantier bewosst net virgesinn, well an esou Perioden net all Poste besat ginn, fir Congéen a Roudeeg net unzepaken.

- D'Auswierkung op de PDT war dem RH net opgefall a gouf als Lapsus unerkannt.
- De CDS-EI huet confirméiert, datt dëst an Zukunft besser berücksichtegt gëtt.
- Agenten, déi keng Paus konnte maachen, kréien déi entsprechend Iwwerstonnen ugerechent.

Kariärentwécklung

D'Thematik fält an de Kompetenzberäich vum RH-RM.

- Et gëtt gekuckt, wéi d'CFL sech an Zukunft weiderentwéckele kann, z. B. am Beräich KI oder BMS als Poste Commandement Sûreté.
- Dës Méiglechkeete sinn fräiwëlleg.
- D'Iddi ass, datt méi Verantwortung och mat enger weiderer Karriärentwécklung verbonne ka sinn.

Déi kommend Sitzung ass den 15. Dezember 2026

Workshop

De Workshop gouf op de 19. November verréckelt, well déi 2 Personalvertrieder vu SYPROLUX den 30. September weinst hirem Déngschtplang net deelhuele konnten.

- De Workshop, deen ursprénglech d'Pausen zum Thema hat, soll elo méi allgemeng Themen aus dem EI behandeln.
- Méiglech Theme sinn ë. a.:
 - Promotiounsexamen
 - TC/SC-CHC
 - eventuell Primen
 - Ambulant
 - weider Theme betreffend den EI.

Postebesetzung

Am EI ass nach 1 Posten als „Correspondant informatique“ ze besetzen.

- Insgesamt lafen aktuell 8 Rekrutéierungsprozeduren.
- D'Kapazitéit vun der Cellule de renfort ass zënter dem 1. September vun 5 op 1 Agent reduzéiert ginn.
- D'Cellule GI/AQF gëtt an den EI-PE integréiert.

Pour le SYPROLUX

Jeremy Manderscheid
Luc Plier
Sepp Di Chio
David Bollendorff

Einladung zur Generalversammlung der Pensionierten und Witwen

Donnerstag, den 19. November 2026
Im Hotel Parc Hotel Avisse in Dommeldingen

(120, route d'Echternach L-1453 Luxembourg)

Tagesordnung:

09:45 Uhr	Begrüßung und Eröffnung der Generalversammlung durch die Leiterin der Pensioniertenkommission
10:00 Uhr	Rechenschaftsbericht über unsere Aktivitäten 2026 mit anschliessender Diskussion
10:20 Uhr	Referat zum Thema Erbschaftsrecht der Notarin Mireille Hames
11.30 Uhr	Aktuelles von der CFL-Gesellschaft und vom SYPROLUX
12:10 Uhr	Ehrung des ältesten Teilnehmers

Gemeinsames Mittagessen zu Lasten der Verbandskasse

Wie alljährlich können die Partner unserer Mitglieder ebenfalls an unserer Generalversammlung teilnehmen.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir die Interessierten sich bis spätestens den 8. November 2026 in unserem Sekretariat (Tel.: 22 67 86-1) anzumelden.

Die Teilnehmer die den Zug bis Bahnhof Dommeldingen nehmen wollen, sollen bitte im Sekretariat die Uhrzeit angeben damit wir den Transport vom Bahnhof bis zum Parc Hotel Alvisse organisieren können.

Wir erwarten eine rege Beteiligung und entbieten all unseren Pensionierten und Witwen unsere besten Grüße.

Die Leiterin der Kommission

MI

RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 30 septembre 2026

Informations du Chef de Service MI

OG 43

MI/RH a élaboré une FAQ accessible par un code QR diffusé sur les moniteurs SCALA.

Application de pointage

La nouvelle application intégrera également les tableaux de service. Les questions relatives au RGPD, notamment à la géolocalisation, restent à clarifier. Sa mise en service est annoncée avant fin 2026. Une réunion d'information sera organisée au préalable.

Points des délégués du personnel

Période de fortes chaleurs

- Le chef de service reconnaît la nécessité d'agir et s'engage à examiner la faisabilité des mesures proposées.
- Un pantalon en lin, similaire à celui utilisé à la SNCF, ainsi qu'un nouveau casque sont actuellement en phase de test.
- *Un suivi sera nécessaire dans les prochains mois.*

Tableaux de service

- Le chef de service rappellera lors de la prochaine réunion MI que **toutes les doléances et modifications des tableaux de service doivent être systématiquement consignées et communiquées.**

Prime opérationnelle

- Lors de l'introduction de la prime opérationnelle, les RH avaient déclaré éligibles les fiches de poste concernées.
- À la suite d'une promotion nécessitant une nouvelle fiche de poste, un réexamen des critères d'attribution a révélé qu'un poste ne remplissait pas toutes les conditions requises. Après concertation avec les RH, **le versement de la prime a été interrompu.**
- Une vérification de l'ensemble des postes a permis d'identifier un second poste non éligible.

Réorganisation des équipes MI

- Le chef de service confirme que le projet présenté constitue une **vision préliminaire**, qui doit encore être soumise à l'avis du directeur.
- La réorganisation devra concilier **bien-être du personnel et efficacité opérationnelle**, tout en s'inscrivant dans la restructuration globale du service GI.
- La centralisation des équipes pourrait encore évoluer en fonction des projets en cours. Le maintien de points d'attache décentralisés est également envisagé afin de limiter les déplacements.
- Les modalités concrètes seront définies après validation du projet par le directeur.

Point de service - District Nord

- Le chef de service émet un avis défavorable à la demande.

Prise en charge des agents témoins ou victimes d'événements traumatisants

- Une réunion de travail spécifique sera organisée pour traiter ce sujet.

Parc automobile

- En l'absence du chef de service adjoint, aucun bilan sur l'état du parc automobile n'a pu être présenté.
- Les difficultés rencontrées par l'unité MI-E dans le cadre des astreintes devront être abordées avec le chef d'unité. **Les délégués rappellent avoir déjà soulevé cette problématique lors de la présentation de la réorganisation des astreintes, sans obtenir de réponse.**
- *Un suivi reste nécessaire.*

Presentatioun vun der Reorganisatioun vum Service GI

D'Reorganisatioun vum Service GI baséiert op véier Haaptberäicher:

1. Project Management Office (PMO)

- Zentraliséierung vun allen Investitiounsprojeten.
- Koordinatioun, Prioriséierung an Iwwerpräiwung vun der Kompatibilitéit vun de Projeten.

2. Asset Management

- Méi kloer Verantwortung fir Besoinen, déi iwwer déi normal Maintenance erausginn, fir ze vermeiden, datt de Service MI permanent muss intervenéieren an nohaaken.
- Optimiséierung vun der Maintenance.
- D'Funktoun vum Anlagenverantwortlicher gëtt aus der aktueller MI-Struktur an déi spezialiséiert MI-Divisioun verluecht.

3. Planung, Organisatioun a Virbereedung vun der Maintenance

- Trennung tëscht der Planung an der Ausféierung vun der Maintenance.
- Zentraliséierung vun der Planung, woubäi den organisatoreschen Niveau (Unitéit, Distrikt oder PTR) nach ze definéieren ass.
- Als Minimum ass ee Planificateur pro Distrikt virgesinn.
- Berücksichtigung vun der héijer Komplexitéit an den néidegen digitalen Outilen.

4. Ausféierung vun der Maintenance

D'Maintenance gëtt no der festgeluechter Planung ausgefouert.

- Aktiv Bedeelegung um Retour d'expérience (REX).
- Stärkung vun der Leadership-Funktoun vun de Responsabelen.
- Méi gezielt Ënnerstëtzung vun den Ekippen.
- ***Zil ass et, déi 48 Ekippen net méi isoléiert, mee als vernetzt an interdependent Eenheeten ze organiséieren.***

Organisatioun a Gestiouen vun de Projeten

Fachberäichsiwwergreifend Projeten: Verantwortung beim PI.

- Fachspezifesch Projeten: Verantwortung beim II.

Folgend Decisiounen goufe presentéiert:

1. **Standardiséierung vun der Projektmethodologie**
Fir all Projet gëtt e Projektbrief ausgeschafft, deen de komplette Projektëmfang (A–Z) definéiert.
2. **Viraussetzung fir Projeten (II/PI)**
Fir d'Machbarkeetsstudie vun engem Projet mussen de PSS an d'Gleispläng disponibel sinn.
3. **Zentraliséierung vun den IT-Applikatiounen**
Eng zentral Cellule am Service GI iwwerhëlt d'Gestiouen an d'Verantwortung (Ownership) vun de serviceiwwergreifenden Applikatiounen. D'Ufroen vun de Benotzer ginn do zentral gesammelt a behandelt.
Eng vergläichbar Cellule gëtt och am Service MI fir d'Applikatiounen Diana, Railopt an EWA virgesinn.

Nouveau PPL

- Une adaptation du PPL permettra l'introduction d'une voie de travail par d'autres agents que les ADEC ou les agents de sécurité.
- Le projet relatif à l'ADEC 1 sera finalisé et présenté.

Nouvelle fonction de « responsable de site »

- Le service MI envisage d'introduire la fonction de « Landlord », qui couvrirait 80 à 85 % des tâches concernées.
- Les délégués ont exposé les besoins liés aux futurs grands sites. Le chef de service reconnaît la nécessité de cette nouvelle fonction.

Équipements de protection individuelle (EPI)

- Le problème des bandes réfléchissantes est connu et une solution est recherchée.
- Concernant l'entretien des vêtements, le lavage précédant les réparations entraîne parfois la disparition des étiquettes de signalement. Certains vêtements sont ainsi retournés sans avoir été réparés.
- Le processus fait l'objet d'améliorations continues et les doléances des agents sont prises en considération.
- ***Le chef de service s'engage à examiner la possibilité d'augmenter le nombre de garnitures vestimentaires.***

Astreintes des chefs d'équipe

- L'origine de la différence de traitement constatée ne peut plus être retracée.
- Le chef de service ne voit aucun obstacle à la participation des chefs d'équipe aux astreintes et estime que les avantages l'emportent sur les inconvénients
- ***Toutefois, les chefs d'équipe ne doivent pas être intégrés au roulement ordinaire des astreintes.***

Travaux en hauteur

- Le chef de service déplore l'absence persistante de règles claires et de procédures définies.
- ***Il s'engage à relancer le dossier auprès des cellules compétentes, en concertation avec le DGI.***
- Un suivi reste nécessaire.

Entretiens individuels des candidats à un poste

- Selon le chef de service, un entretien individuel n'est pas nécessaire lorsque le choix du candidat est évident.

Prime liée à une tâche spécifique

- Au service TM, une prime est accordée exclusivement pour la remise en circulation du matériel après inspection.
- Cette tâche n'existant pas au service MI, ***la prime correspondante ne s'y applique pas.***

Pour le SYPROLUX

Fränz Duhr
Nelson Costa
Ed. Mallinger

Die Eisenbahnstrecke von Neustadt an der Weinstraße via Landau nach Wissembourg

Die Abfahrt erfolgte im Hbf Luxemburg und führte über den Hbf Trier via Saarbrücken nach Neustadt an der Weinstraße, welche durch ihre historische Altstadt mit dem größten Fachwerkhäuserbestand in der Pfalz den Besucher in ihren Bann zieht. Als Wahrzeichen der Stadt gelten u.a. der historische Marktplatz, das barocke Rathaus und die gotische Stiftskirche, im Nordturm der Kirche hängt die größte Gussstahlglocke der Welt. Dem Geschichtsfreund sei das Hambacher Schloss zur Besichtigung empfohlen - im Jahr 1832 wurde die Schlossruine von etwa 25.000 Menschen besucht, welche das sechstägige „Nationalfest der Deutschen“ (vom 27. Mai bis zum 1. Juni) begannen. Es war der Schauplatz des Hambacher Festes und gilt als die Wiege der Deutschen Demokratie. Dem Eisenbahnbegeisterten sei die Fahrt mit dem historischen Dampfzug „Kuckucksbähnle“ in das romantische Elmsteiner Tal empfohlen.

Durch die Pfalz nach Wissembourg

Die Eisenbahnstrecke von Neustadt an der Weinstraße nach Wissembourg ist eine nicht elektrifizierte normalspurige Bahnstrecke und führt aus dem Rheinland-Pfalz ins nördliche Elsass. Sie wurde als „Pfälzische Maximiliansbahn“ bezeichnet und nach dem damals regierenden bayerischen König Maximilian II. - die „Maxbahn“ genannt. Seit den 1990er Jahren wird

der historische Name „Pfälzische Maximiliansbahn“ wieder benutzt.

Erste Überlegungen zum Bau der 44,9 km langen Bahnstrecke gab es bereits im Jahr 1829. Vorgesehen war eine Magistrale von Straßburg nach Mainz, die ein linksrheinisches Gegenstück zu der Bahnlinie von Mannheim nach Basel auf der rechten Rheinseite bilden sollte. Im Mai 1847 hatte sich das Elsass für eine Streckenführung über Wissembourg ausgesprochen. Der damalige bayerische König Maximilian II. gab am 3. November 1852 grünes Licht für den Bau. Am 18. Juli 1855 wurde der Streckenabschnitt Neustadt - Landau eröffnet, der Abschnitt Landau - Wissembourg folgte am 26. November 1855. In den ersten Jahrzehnten des Betriebes diente die Bahnstrecke vor allem dem Kohletransport ins Elsass und in die Schweiz.

In Winden wurde der Durchgangsbahnhof der Pfälzischen Maximiliansbahn am 26. November 1855 eröffnet, die Bahnstrecke von Winden nach Karlsruhe wurde am 8. Mai 1865 und die Bahnstrecke von Winden nach Bergzabern am 13. April 1870 dem Verkehr übergeben - somit wurde Winden zu einem, bedeutenden Knotenbahnhof ausgebaut. Der Bahnhof Wissembourg hingegen wurde am 23. Oktober 1855 als Kopfbahnhof der Bahnstrecke zwischen Vendenheim und Wissembourg eröffnet, er ist heute ebenfalls als Durchgangsbahnhof ein wichtiges Teil des Eisenbahnverkehrs in dieser reizvollen Landschaft.

In den ersten Betriebsjahren fuhren auf der Maximiliansbahn die Dampflokomotiven der Bauart „Crampton“. Sowohl für den Personen- als auch für den Güterverkehr wurden später Diesellokomotiven der Baureihe V 100 eingesetzt, die ab den 1960er Jahren zunehmend die verbliebenen Dampflokomotiven verdrängten. Ab dem Jahr 1900 verkehrten zwischen Neustadt und Winden bis in die 1920er Jahre „Akkumulator-Triebwagen“ - ein Novum in jener Zeit. In den 1950er Jahren bis zum Jahr 1980 kamen ebenfalls die Schienenbusse „Uerdingen“ VT95 in den Einsatz.

Nach dem Zweiten Weltkrieg verlor der Streckenabschnitt von Winden nach Wissembourg an Bedeutung, der Personenverkehr wurde wohl im Jahr 1975 eingestellt - am 1. März 1997 jedoch wieder reaktiviert. Inzwischen dient die Bahnstrecke von Neustadt bis Wissembourg ausschließlich dem Regionalverkehr und wird u.a. von vielen Grenzpendlern benutzt.

Heute verkehren auf der Eisenbahnstrecke nur die Dieseltriebwagen der DB und die maximale



Geschwindigkeit wird mit 140 km/h angegeben. Laut den Informationen vor Ort sollen die Züge von Neustadt an der Weinstraße via Landau und Winden nach Wissembourg weiter nach Straßburg ab Ende 2026 verkehren - derzeit wird die Elektrifizierung der Bahnstrecke angedacht. Die SNCF möchte den Bahnverkehr dann mit den Zügen vom Typ „Alstom Coradia Polyvalent“ durchführen, parallel dazu laufen ebenfalls Überlegungen den Bahnverkehr mit Akkumulatorenzüge durchzuführen.

Die Gemeinde Wissembourg am Fluss Lauter gelegen, entwickelte sich aus einer stetig wachsenden Ansiedlung um das im 7. Jhr. gegründete Kloster Weißenburg, welches im Laufe der Jahrhunderte an hoher Bedeutung gewann. Die historische Altstadt ist noch teilweise von den Resten der alten Stadtbefestigung umschlossen und der Pulverturm aus dem 13. Jhr. am östlichen Ende der Erdwälle wurde in die Maginot-Linie in den 1930er Jahren integriert.

Laut den Touristinformationen ist Wissembourg als der nördliche Ausgangspunkt der Romanischen Straße bekannt, welche durch die Städte mit Baudenkmälern

der Romanik im Elsass führt. Der Besucher sollte der Pfarrkirche aus dem 11./12. Jhr. sowie der Kirche „Saints Pierre et Paul“ (eine ehemalige Abteikirche des Klosters Weißenburg mit Baubeginn ab dem Jahr 660 n. Chr.) mit ihrem Kreuzgang und der romanischen Kapelle auf sein Programm schreiben

Zu den sehenswertesten Gebäuden der Stadt zählen das „Maison du Sel“ - ein ehemaliges bürgerliches Krankenhaus - dessen Bau auf das Jahr 1448 zurückgeht und durch seine Proportionen beeindruckt sowie das auffallende Dach. Das „Maison de l'ami Fritz“ (erbaut um das Jahr 1550) und Ort der Dreharbeiten der Romanverfilmung verfügt über einen aufwändigen Erker. Des Weiteren gehört das klassizistische Rathaus - erbaut zwischen 1741 bis 1752 - dazu. Das Haus Vogelsberger mit seinem Renaissanceportal stammt aus dem Jahre 1540 und im Haus am „Quai Anselmann“ verbrachte der Ordensgründer Charles de Foucauld als Kind einige Jahre. Der Barockpalais „Stanislas“ ist eine weitere Augenweide, es wurde dem polnischen König im Exil (von 1719 bis 1725) zur Verfügung gestellt, dessen Tochter Marie Leszczyńska am 15. August 1725 Ludwig XV. heiratete. In der Zehntscheune - eine ehemalige Getreidehalle - ist heute das „Office de Tourisme de l'Alsace Verte“ untergebracht.

Die Reise führte via Landau und Pirmasens nach Saarbrücken und per Autobus nach Luxemburg zurück.



„Maison du Sel“ - ein ehemaliges bürgerliches Krankenhaus



Marcel Oberweis

Literaturhinweise:

- de.wikipedia.org/wiki/Bahnstrecke_Neustadt%E2%80%93Wissembourg
- www.alsace-verte.com/de/Alsace%20Verte/das-Sehensw%C3%BCrdigkeiten/die-Festungsstadt-Weissenburg

Invitatioun op de Statute-Kongress vum SYPROLUX:

Dënschdes, den 10. November um 14:30 Auer

(am SYPROLUX Generalsekretariat an der Stroossbuergerstrooss)

Déi proposéiert Statutenännerungen déngen dozou, dem SYPROLUX seng administrativ Prozesser ze moderniséieren an intern Strukturen méi effizient opzestellen.

Dagesuerdnung:

Aschréiwung an Opmaache vum Kongress

Virstellung an Approbatioun vun de Statute vun der SYPROLUX-Transportgewerkschaft an dem Syndicat
e Link fir d'Statuten ze konsultéieren kritt dir um Generalsekretariat (RCS: F13262 et F5879)

Schlusswuert

Aus organisatorische Grënn onbedengt bis den 30. Oktober 2026 um Generalsekretariat umëllen:
22 67 86 -1 oder syprolux@pt.lu



Signitec S.à r.l.
Signmaking Solutions

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

Tél.: 26 30 55 61 www.signitec.lu



Der nächste „Transport“ erscheint am 19. November 2026

Redaktionsschluss ist der 12.11.2026

(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

