November 2026 | **N°58.09**

TRANSPORT



Leitartikel:

Zwei Kongresse – ein gemeinsamer Weg in die Zukunft

Invitatioun Kongress

Invitatioun op de SYPROLUX-Kongress:

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 Gerechtechkeeten am Mëttelpunkt stinn.

De Mënsch steet iwwer dem Profit!

Dagesuerdnung:

- Aschréiwung an Opmaache vum Kongress
- Bestëmmung vum Kongress- an dem Wahlbureau
- Virstellung vun de Kandidaten
- Statutaresch Wahlen
- Generalversammkung vun 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 Anträg
- Ausschaffen an Akzeptatioun vun enger Résolutioun
- Schlusswuert vun der SYPROLUX-Präsidentin

Generalversammlung vun der SYPROLUX-Mutuelle:

- Tätegkeetsbericht
- Finanzsituatioun
- Approbatioun vum Comité de Gérance

Nom Kongress gëtt en Owesiessen ofréiert, op dat jiidereen häerzlech invitéiert ass.

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

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

Steve Watgen	Mylène Bianchy	Fränz Duhr
Generalsekretär	SYPROLUX-Präsidentin	SYPROLUX-Vizepräsident

Folgend Posten stinn zur Wal:

▪ Posten vum 1ten Vize-Präsident	▪ Beoptrachten fir Gleichstellung, Vielfalt an Inklusion
▪ Posten vum Vize-Präsident	▪ Référant fir Gleichstellung, Vielfalt an Inklusion
▪ Posten vum Generalsekretär	▪ Comité vum Audit Interne (3 Posten)
▪ Posten vum Generalsekretär adj.	

Numéro d'identification RCS: F13262 et F5879

Zwei Kongresse – ein gemeinsamer Weg in die Zukunft



FRANÇOIS DUHR
1. Vize-Präsident

Demokratie, Verantwortung und Solidarität bilden das Fundament einer starken Gewerkschaft. Mit dem Statutenkongress und dem bevorstehenden ordentlichen Kongress stehen für den SYPROLUX zwei bedeutende Ereignisse aktuell im Fokus. Beide führen zu einem gemeinsamen Ziel: unsere Organisation stärken und die Weichen für die kommenden Jahre stellen.

Einstimmigkeit als starkes Zeichen des Zusammenhalts

Unsere Delegierten verabschiedeten die, seitens der SYPROLUX-Leitung vorgeschlagenen Anpassungen unserer Satzung, einstimmig. Dieses einstimmige Votum unterstreicht den gemeinsamen Willen, unsere Gewerkschaft organisatorisch weiterzuentwickeln und ihre Handlungsfähigkeit langfristig abzusichern.
Eine zentrale Neuerung ist die Verlängerung der Mandatsdauer der gewählten Verantwortlichen von vier auf sechs Jahre. Somit ermöglichen wir eine größtmögliche Kontinuität unserer gewerkschaftlichen Arbeit, sowie die Umsetzung langfristiger Projekte und Dossiers.
Mit SYPROLUX-Equality geben wir uns eine Struktur innerhalb unserer Gewerkschaft, welche sich verstärkt und strukturierter mit den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion befassen wird. Die einstige SYPROJeunesse wurde in die neue Struktur integriert.
Die neue Kommission soll Chancengleichheit zwischen Geschlechtern fördern, Diskriminierungen aller Art entgegenwirken und sich für ein faires und barrierefreies Arbeitsumfeld einsetzen.
Doch Statuten allein machen noch keine starke Gewerkschaft. Entscheidend ist, wie wir sie mit Leben füllen.

Der ordentliche Kongress – unsere Zukunft gemeinsam gestalten

Nach diesen organisatorischen Weichenstellungen richtet sich unser Blick nun auf den bevorstehenden ordentlichen Kongress am 27. November 2026.
Die Herausforderungen im Eisenbahnsektor sind vielfältig: Digitalisierung, Veränderungen der Arbeitsorganisation, steigende Anforderungen an die Beschäftigten und zunehmender Druck auf bestehende soziale Errungenschaften verlangen eine klare und entschlossene gewerkschaftliche Interessenvertretung.

Dabei kommt den Anträgen unserer Sektionen eine besondere Bedeutung zu. Sie spiegeln die Anliegen unserer Mitglieder wider und müssen die Grundlage für eine sachliche, konstruktive und zukunftsorientierte Diskussion bilden.

Ein Kongress ist nicht bloß eine Pflichtveranstaltung. Er ist ein Moment gelebter Demokratie, in dem unterschiedliche Meinungen gehört, Entscheidungen gemeinsam getroffen und anschließend konsequent umgesetzt werden.

Gemeinsam stark

Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung zeigt, dass soziale Fortschritte niemals selbstverständlich waren. Sie wurden durch Solidarität, Beharrlichkeit und gemeinsames Handeln erkämpft. Aktuell sind neue Arbeitszeitmodelle in der Diskussion, die uns zur größten Vorsicht aufrufen und bei denen wir die Entwicklung genauestens im Blick behalten müssen.

Auch heute gilt: Nur eine starke, demokratisch legitimierte und geschlossene Gewerkschaft kann die Interessen ihrer Mitglieder wirksam vertreten.

Der Statutenkongress hat mit seinem einstimmigen Beschluss eine stabile Grundlage geschaffen. Der bevorstehende ordentliche Kongress wird nun auf dieser aufbauen und gemeinsame Ziele für die Zukunft aufzeichnen.

Dabei tragen nicht nur die gewählten Verantwortlichen, sondern auch die Delegierten, Sektionen und Mitglieder eine besondere Verantwortung.

Denn Gewerkschaftsdemokratie und Solidarität enden nicht mit einer Abstimmung. Beides muss sich im täglichen Handeln immer wieder zeigen und beweisen.

Nutzen wir deshalb unsere Kongresse, als das, was sie sein sollen:

Momente der demokratischen Mitbestimmung, des konstruktiven Austauschs und der gemeinsamen Verantwortung mit dem Ansporn die Zukunft des SYPROLUX gemeinsam zu gestalten.

In diesem Sinn, sehen wir uns alle am 27. November 2027.

Fränz Duhr

Bericht der Zentraldelegation vom 26.10.2026:

Zwischen Sicherheit, Gesundheit und Wandel: Die Personaldelegation zieht Bilanz

Arbeitssicherheit im Fokus: Psychische Belastungen nehmen alarmierend zu

Die Sicherheitsdelegierte Mylène Bianchy präsentierte einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes innerhalb der CFL-Gruppe.

Die Wege- und Arbeitsunfälle bewegen sich auf vergleichbaren Niveau wie im Vorjahr. Der Großteil der gemeldeten Unfälle ist mit einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit verbunden.

Entwicklung einzelner Unfallkategorien

Aggressionen und körperliche Übergriffe verzeichnen einen leichten Anstieg.
Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle sind leicht rückläufig.
Unfälle im Zusammenhang mit Werkzeugen und Arbeitsmethoden nehmen zu.
In der Kategorie „Sonstige“ wurde ein deutlicher Anstieg bei psychologischen Schocks festgestellt. Es wurde angeregt, diese Ereignisse künftig präziser zu klassifizieren, beispielsweise unter Aggressionen oder Bedrohungen. Die Sicherheitsdelegierte merkte an, Kontakt mit dem Service S&E aufzunehmen, um zu prüfen, ob die statistische Erfassung entsprechend angepasst werden kann.

Körper UND Psyche – beides zählt, beides muss geschützt werden!

Besondere Brisanz birgt die Entwicklung in der Unfallkategorie „Sonstige“, unter der unteranderem folgende Ereignisse erfasst werden:

Psychologische Belastungen
Schockereignisse

Als SYPROLUX schlagen wir Alarm: Diese Zahlen sind ein Warnsignal, das wir nicht länger ignorieren dürfen! Es reicht nicht mehr, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz als Randthema herabzuspielen – sie muss endlich den Stellenwert bekommen, der ihr zusteht. Wir fordern die CFL-Verantwortlichen auf, die Ursachen dieser besorgniserregenden Entwicklung rückhaltlos aufzuklären und wirksame Präventionsmaßnahmen auf den Tisch zu legen – und zwar jetzt und heute und nicht erst morgen. Für uns als SYPROLUX ist klar, der Schutz der Mitarbeiter hört nicht beim Körper auf. Wer die Gesundheit der Beschäftigten ernst nimmt, muss auch die mentale Gesundheit schützen.

Pyramide und Unfallprävention

Bei der sogenannten Ereignispyramide werden zehn Kategorien zur Einordnung von Unfällen und deren Auswirkungen auf das Schienennetz beziehungsweise die Eisenbahnsicherheit umfasst. Dabei werden insbesondere die Bedeutung der Beinahe-Unfälle (Presqu’accidents) hervorgehoben, da diese wertvolle Hinweise für präventive Maßnahmen liefern.

Die Bedeutung menschlicher und organisatorischer Faktoren wurde erneut unterstrichen. Viele sicherheitsrelevante Ereignisse entstehen durch ein Zusammenspiel technischer, organisatorischer und menschlicher Einflüsse.

Klimaanpassungsstrategie der CFL-Gruppe

Die CFL verfügt bereits über zahlreiche Maßnahmen zur Bewältigung der Konsequenzen des Klimawandels. Um diese Aktivitäten weiter zu koordinieren, wird eine spezielle Taskforce eingerichtet. Dazu sollen mehrere Arbeitsgruppen geschaffen werden, die sich mit unterschiedlichen Themenbereichen befassen. Die einzelnen Dienste werden aufgefordert, Mitarbeiter für diese Arbeitsgruppen zu benennen. Die Gesamtkoordination erfolgt unter der Leitung der RH/Direktion. Die Sicherheitsdelegierte soll die Koordination zwischen Taskforce und Zentraldelegation gewàhrleisten.

Sauberkeit und Arbeitsbedingungen

Mehrere Themen im Zusammenhang mit Hygiene und Arbeitsbedingungen wurden angesprochen:

Hygiene-Kits für den Busdienst.
Zugang zu den Sanitäranlagen der Frauen im CRM mittels Badgesystem.
Bereitstellung von Behältern für gebrauchte Spritzen in Zügen.

Schulungen des Personals zur Erkennung illegaler Substanzen in Zusammenarbeit mit dem Zoll.
Interne Audits zur Sauberkeit und Qualität der Arbeitsumgebung

Sicherheit im öffentlichen Verkehr

Das Thema Sicherheit im öffentlichen Verkehr bleibt weiterhin ein Schwerpunkt, insbesondere im Zusammenhang mit steigendem Aggressionspotenzial gegenüber Personal und Kunden.

Die angesprochenen Themen zeigen deutlich: Die Arbeitswelt verändert sich. Psychische Belastungen nehmen zu, die Auswirkungen des Klimawandels werden spürbarer und neue Herausforderungen erfordern innovative Lösungen. Die Sozialpartner werden diese Entwicklungen weiterhin aufmerksam begleiten und sich einsetzen, dass Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten oberste Priorität behalten.

Regelwerk über den Zugang zum „cadre hors statut"

Die Personalvertreter sprachen sich dafür aus, eine neue Fassung der Regelung für den Zugang von Mitarbeiter in die höheren S-Laufbahn bzw der Laufbahn „Gestionnaire en chef" zur „Hors Cadre Laufbahn" zu verabschieden.

Es wurde hervorgehoben, dass zahlreiche bereits bestehende Praktiken nun offiziell geregelt wurden. Die Änderungen erfolgen überwiegend zugunsten der betroffenen Mitarbeiter und schaffen mehr Transparenz sowie Rechtssicherheit.

Fahrsimulator(en) für Lokführer

Die Personalvertreter wiesen darauf hin, dass ein einzelner Simulator nicht mehr ausreiche, um die notwendige Ausbildung auf dem erforderlichen Sicherheitsniveau zu gewährleisten. Besonders das Training zur Handhabung von Störungen und außergewöhnlichen Betriebssituationen sei für die sichere Durchführung des Eisenbahnbetriebs von großer Bedeutung.

Seitens der CFL-Verantwortlichen wurde darauf hingewiesen, dass der bestehende Simulator kürzlich aufgrund einer technischen Störung mehrere Tage außer Betrieb war. Zudem sind die Kapazitätsgrenzen des aktuellen Systems erreicht.

Im neuen Ausbildungszentrum ist die Installation eines modernen Simulators vorgesehen. Dieser wird als Mehrplatzsystem mit bis zu zehn Arbeitsstationen ausgeführt sein und so deutlich größere Ausbildungsmöglichkeiten bietet.

Die Vorstellung und ausstehende Entscheidung wird in einem nächsten CFL-Verwaltungsrates erwartet.

Sicherheitsempfinden in den Zügen

Der SYPROLUX äußerte seine Sorge über das sinkende Sicherheitsgefühl der Kunden in den Zügen, insbesondere bei jungen Frauen.

Hintergrund sind die zunehmenden Fälle von sexueller Belästigung und Übergriffen sowohl gegenüber Kunden als auch gegenüber Mitarbeiter, insbesondere des Zugbegleitpersonals.

Aus diesem Grund stießen wir eine Diskussion an, rund um eine mögliche Einrichtung von ausschließlich für Frauen zugänglichen Abteilen. Diese könnten zu bestimmten Tages- oder Abendzeiten im Rahmen eines Konzepts „Take me home safely" reserviert werden.

Die CFL erkennt die Problematik an und bestätigt den Anstieg entsprechender Vorfälle. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt wurden:

Zusätzliche Schulungen für Mitarbeitende.
Ausbau der Videoüberwachung.
Verstärkter Einsatz von Sicherheitspersonal in den Zügen.
Sensibilisierungsmaßnahmen.

Die Sicherheitsdelegierte wird dieses Thema im Rahmen des Sicherheitsnetzwerk (réseau sûreté) einbringen, analysieren und mögliche Initiativen sowie weitere Maßnahmen prüfen.

Busdienst

Die Personaldelegierten kritisieren weiterhin unterschiedliche Interpretationen hinsichtlich der Behandlung von Feiertagen bei krankheitsbedingter Abwesenheit von Mitarbeiter im Busfahrdienst.

Dies geschieht trotz klarer Vorgaben der RH-Personalabteilung.

Die Zentraldelegation fordert, die BU-Verantwortlichen auf, dass die geltenden Regelungen konsequent eingehalten und einheitlich angewendet werden. Ein bestehendes Reglement ist für alle Mitarbeiter gleichermaßen anzuwenden. Die Generaldirektion unterstützt diese Aussage und drängt ebenfalls auf eine korrekte und vorschriftsmäßigen Anwendung.

Die Zukunft der Laufbahn des Fahrdienstleiters

Die Zentraldlegation verlangte Informationen zur Reform der Promotionsexamen sowie zur zukünftigen Entwicklung der Laufbahn der Fahrdienstleiter.
Eine definitive Entscheidung über die zukünftige Einführung oder Abschaffung des Konzepts „Safety/ Traffic Controller“ ist noch nicht endgültig gefallen.
Folgende Termine wurden angekündigt:

Oktober 2026: CFL-interner Workshop zur Reorganisation der Stellwerke und zur zukünftigen Aufgabenverteilung.
November 2026: Workshop mit den Gewerkschaften. Eine endgültige Entscheidung wird erst im Anschluss an diese Besprechungen getroffen werden.

Hinsichtlich der beruflichen Entwicklung wurde festgehalten, dass gegenwärtig fünf Posten mit Promotionsexamen ausgeschrieben sind, die den Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven innerhalb der Laufbahn des Fahrdienstleiters bieten.

Gewerkschaftliche Beobachter bei Laufbahnexamen

Die Sozialpartner fordern eine einheitliche und transparente Vorgehensweise für die Benennung der gewerkschaftlichen Beobachter bei Laufbahnexamen.
Die aktuelle Situation zeigt deutlich, dass Schwierigkeiten bei den Informationsflüssen zwischen den verschiedenen RH-Betrieben besteht. Die CFL-Verantwortlichen warfen grundlegende Überlegungen zum gewerkschaftlichen Beobachter auf, ob dieser noch Zeitgemäß ist und bei jeglichen Prüfungsformen notwendig sei.
Das Regelwerk sieht folgendes vor:

Bei schriftlichen Prüfungen ist die Anwesenheit eines Beobachters obligatorisch.
Bei projektbezogenen Prüfungen könnte künftig dem Kandidaten die Entscheidung überlassen werden, ob er einen Beobachter wünscht.

Man verständigte sich darauf diese Thematik im „comité de suivi rüglementation RH“ eingehend zu behandeln.

Neuorganisation des Informatikdienstes der CFL: Neue Laufbahnstruktur ab Januar 2027

Beim Informatikdienst steht eine umfassende Reform der Qualifikationsstrukturen an. Diese Neuorganisation betrifft die Neueinstufungen zahlreicher Funktionen und wird spürbare Auswirkungen auf die berufliche Laufbahnen vieler Mitarbeiter haben.

Die Qualifikationsstrukturen sämtlicher Stellenbeschreibungen (Fiche de Poste), wurden nach folgenden Punkten kontrolliert:

Komplexität der Aufgaben,
Verantwortungsniveau,
Fachkompetenz,
Führungsverantwortung,
zwischenmenschliche Beziehungen und Zusammenarbeit.

Hier die wesentlichen Kennzahlen:

129 Stellen wurden analysiert;
116 bestehende Stellen wurden nach ihrer Gewichtung (pesée de poste) verglichen;
13 neue Stellen wurden geschaffen;
59 Stellen werden neu eingestuft bzw. aufgewertet.

Zusätzlich umfasst die Reorganisation:

13 neue Funktionen.
30 Stellen der Laufbahn D mit einer Aufwertung von rund 23 %;
39 Stellen der Laufbahn B mit Beförderungsmöglichkeiten von rund 30 %;
45 Stellen der Laufbahn B mit einer Aufwertung von rund 35 %;

Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Aktualisierung sämtlicher Stellenbeschreibungen. Viele Posten wurden nicht neu geschaffen, sondern an die tatsächlichen Aufgaben angepasst.

Daher werden zahlreiche Stellen nicht neu ausgeschrieben, da die Funktionen bereits besetzt sind und lediglich neu bewertet wurden.

Die Sozialpartner wiesen auf Unterschiede zwischen der Bezeichnung „Chef de Projet“ im Bereich GI und einer vergleichbaren Funktion in der Informatik hin, hier erklärte der RH-Dienst, dass diese Bewertungen auf der Grundlage gleicher Anforderungen vorgenommen wurden.

Auswirkungen auf den Stellenplan und das Budget

Die Anzahl der PARP-Stellen bleibt unverändert. Finanziell hängen die tatsächlichen Mehrkosten davon ab, ob und wann der Mitarbeiter die erforderlichen Prüfungen erfolgreich absolviert und dann die entsprechende Funktione ausüben wird.

Für 2027 wurde ein Budget von rund 200.000€ vorgesehen. Langfristig wird die vollständige Umsetzung der Reorganisation Mehrkosten von etwa 1 Million Euro pro Jahr verursachen. Diese Summe wird jedoch erst schrittweise erreicht, wenn alle betroffenen Mitarbeiter die Voraussetzungen erfüllen und endgültig auf die neu eingestuften Stellen ernannt wurden.

Die Reform der Laufbahnstruktur in der Informatik ist ein Schritt in Richtung einer moderneren und einheitlicheren Personalpolitik der CFL. Als Sozialpartner werden wir den weiteren Prozess aufmerksam begleiten und uns dafür einsetzen, dass die Umsetzung fair, transparent und im Interesse aller Beschäftigten erfolgt.

Pour le SYPROLUX

Mylène Bianchy
Fränz Duhr
Ed. Mallinger
Nelson Costa
Watgen Steve





… 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

Tätigkeitsbericht:

Laut den Bestimmungen der Statuten des SYPROLUX muss jedes Jahr ein Kongress abgehalten werden, der die höchste Instanz innerhalb der Gewerkschaft darstellt. Der Kongress ist souverän, und seine Beschlüsse sind bindend. Die Anordnungen des Kongresses geben die Richtung für das Handeln und die Arbeitsweise der Gremien unserer Gewerkschaft vor.

Der Kongress bietet einen geeigneten Rahmen, um einen Rückblick auf die vergangenen Ereignisse zu werfen. Ein gewisser Abstand ermöglicht einen klaren Blick auf das Geschehene und schärft die Perspektive für zukünftige Herausforderungen. Der nachfolgende Bericht legt Rechenschaft ab über die geleistete Arbeit im Zeitraum zwischen dem Kongress im November 2025, der im Generalsekretariat von SYPROLUX stattfand, und dem November 2026, dem Zeitpunkt für die Drucklegung dieser Berichterstattung.

Die Hauptbefugnisse des SYPROLUX-Kongresses sind die folgenden:

Entgegennahme und Begutachtung des Tätigkeitsberichts
Entgegennahme der Berichte der Betriebskommissionen
Durchführung der Generalversammlung der SYPROLUX-Sterbekasse
Stellungnahme zu noch nicht erledigten und neu gefassten Anträgen
Ausarbeitung einer Resolution
Aufstellung eines Zukunftsprogramms, das für alle Gremien unserer Organisation bindend ist.

SYPROLUX-Kongress:

Am 26. November fand der SYPROLUX-Kongress im Generalsekretariat statt. Hier wurde diskutiert, analysiert, vorgestellt und abgestimmt.

Aber der Reihe nach…

Zu Beginn des Kongresses begrüßte die SYPROLUX-Präsidentin Mylène Bianchy, die Anwesenden. Der Kongress wurde von Mylène Bianchy und Steve Watgen geleitet.

Generalversammlung der SYPROLUX-Mutuelle (Sterbekasse)

Jerome Weyrich ging in seinem Aktivitätsbericht auf die wichtigen Punkte des vergangenen Jahres ein, dieser wurde von der Versammlung ohne Gegenstimme angenommen.

Frank Dumont	Sektion Zentrum
André Dhur	Sektion Norden/Ettelbrück
Jérôme Weyrich	Sektion Esch
Manou Mullenbach	Sektion Zentrum
Paul Gries	Sektion Zentrum
Viviane Weis	Sektion Zentrum
Mylène Bianchy	Sektion Zentrum

Audit interne:

In den Statuten des SYPROLUX ist niedergeschrieben, dass alle 2 Jahre ein Teil des Audits interne neu gewählt respektiv in ihrem Amt bestätigt werden muss.

Die Aufgaben des Audits interne sind die Überwachung und Beratung des Aufsichtsrates und des SYPROLUX-Vorstandes. Ein Mechanismus der in der heutigen Zeit so üblich ist.

Der Vorstand des „Audit interne“ stellt sich folgendermaßen zusammen:

Romain Biver	Sektion Esch
Gilbert Matzet	Sektion Esch
Marc Weydert	Sektion Zentrum
Charel Hengen	Sektion Osten
Marc Zeimes	Sektion Norden/Ettelbrück

SYPROLUX-Büro

Die SYPROLUX-Exekutive leitet die Gewerkschaft und ist für das Tagesgeschäft zuständig

Ausserdem legt die SYPROLUX-Executive die Strategische Planung fest, und somit die langfristigen Ziele der Gewerkschaft.

Der SYPROLUX-Exekutive stellt sich folgendermaßen zusammen:

Präsidentin:	Mylène Bianchy
1. Vizepräsident:	Francois Duhr
Vizepräsidenten:	Nelson Costa und André Dhur
Generalsekretär:	Steve Watgen
Beigeordneter Generalseketär:	Frank Dumont
Generalkassierer:	Jérôme Weyrich
Gleichheitsbeauftragte:	Isabelle Faber
Jugendbeauftragter:	Max Kleer
Sypro-Immo:	Paul Gries





v.L.n.R: Nelson Costa; David Bollendorff und Mylène Bianchy
Photos: by Pix

SYPROLUX-Verwaltungsrat:

Der SYPROLUX-Verwaltungsrat ist das oberste Gremium des SYPROLUX und leitet die Gewerkschaft.

Die wichtigsten Aufgaben des SYPROLUX-Verwaltungsrat sind:

Überwachung der Geschäftsführung: Der Verwaltungsrat überwacht die Aktivitäten der SYPROLUX-Exekutive.
Genehmigung von Budgets und Finanzberichten: Der Verwaltungsrat genehmigt den Jahreshaushalt, sowie die finanzielle Berichte und stellt sicher, dass die Gewerkschaftsfinanzen korrekt und transparent geführt werden.
Einberufung vom Kongress: Der Verwaltungsrat ist für die Einberufung des Kongresses und die Vorbereitung der entsprechenden Anträge verantwortlich.
Interessenvertretung der Mitglieder: Der Verwaltungsrat setzt sich für die Rechte und Interessen der Mitglieder ein.
Mitgliederkommunikation: Der Verwaltungsrat sorgt für eine klare und regelmäßige Kommunikation mit den Mitgliedern, um sie über Entwicklungen, Aktionen und Entscheidungen der Gewerkschaft zu informieren.
Schulung und Bildung: Der Verwaltungsrat fördert Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Gewerkschaftsmitglieder, um deren Kenntnisse über gewerkschaftliche Themen zu erweitern.
Der SYPROLUX-Verwaltungsrat stellt sich folgendermaßen zusammen:

das SYPROLUX-Büro
die SYPROLUX-Personalvertreter
die Kommissionspräsidenten
die Sektionspräsidenten
die Vertreter der Sektionen



Sektionen

Gemäß seinen Statuten besteht das Syndikat aus 4 Lokalsektionen, deren regionale Einteilung und Zusammensetzung vom SYPROLUX-Verwaltungsrat vorgenommen wird, wobei Anzahl und Wohnort der Mitglieder berücksichtigt werden. Die innere Organisation bleibt den Lokalsektionen im Rahmen der Syndikatsstatuten selbst überlassen. Die leitenden Funktionen, das heißt Präsident und Sekretär dürfen jedoch nur von aktiven Bediensteten ausgeübt werden. Nach den Statuten haben die Sektionen folgende Aufgaben:

Das Anwerben von Mitgliedern, sowie das An-, Um- und Abmelden beim Zentralvorstand und dem Generalsekretariat.
Das Abhalten von regelmäßigen Besprechungen und Versammlungen, sowie die Berichterstattung über dieselben an das Generalsekretariat. Des Weiteren besteht die Aufgabe der Sektion darin die alljährliche Generalversammlung und Mitgliedsehrung zu organisieren.
Die Ausführung der Beschlüsse des Delegiertentages und des Zentralvorstandes.
Die Entgegennahme und motivierte Begutachtung von Anträgen und Anregungen, sowie deren Weiterleitung an den Zentralvorstand.
Die Mitarbeit an der Verbandszeitung.
Die Pflege der Geselligkeit unter den Mitgliedern und deren Familien.

Die Sektionen sind das Herzstück der Gewerkschaft. In den Sitzungen der Sektionsvorstände kann eine wertvolle Wissensübermittlung stattfinden, da sich in den Sektionen regelmäßig aktive und pensionierte Kollegen treffen. Dies umso mehr da die Sektionen auch im SYPROLUX-Verwaltungsrat vertreten sind.



Viviane Weis und Isabelle Faber

Die Lokalsektionen:

Sektion Bettemburg Präsident: Marc Schwartz Sekretär: Serge Bousser
Sektion Esch/Alzette - Süden Präsident: Jérôme Weyrich Sekretär: Sepp Di Chio
Sektion Zentrum Präsident: Nelson Costa Sekretär: Jérémie Manderscheid
Sektion Norden/Ettelbrück Präsident: André Dhur Sekretär: Katja Felten

Die SYPROLUX Leistungen

Die Beitragsordnung

Für das Eisenbahnersyndikat SYPROLUX ist der Beitragssatz auf 0,6 Prozent des Basislohnes nach Abzug der Familienzulage festgesetzt. Die 0,6 Prozent werden auf maximal 220 Gehaltspunkte gerechnet.

Unterstützungskasse „Fonds social“

Anlässlich des Delegiertentages vom 27. November 1999 im Blindenheim (Berschbach/Mersch) kam es ebenfalls zu einer ordentlichen, sowie außerordentlichen Generalversammlung der FCPT-Unterstützungskasse. Bei diesem Anlass wurde eine substanzielle Erhöhung der Leistungen einstimmig gutgeheißen. Die Leistungen, die schon beachtlich waren, wurden so angehoben, dass wir ruhigen Gewissens behaupten können, die Gewerkschaft zu sein, die ihren Mitgliedern im Vergleich zu ihrem Beitrag die besten Leistungen gewährt.

In den Statuten der Unterstützungskasse ist vorgesehen, dass jedes Jahr eine ordentliche Generalversammlung abgehalten wird. Dies geschieht immer anlässlich des statutarischen Kongresses.

Kinderferien und Sozialwerk

Die Gründung des Kinderferienwerks geht auf eine Initiative der Sektion Bettemburg zurück und wurde während des Kongresses am 14. März 1964 umgesetzt. Auf dem Kongress 2010 in Esch/Alzette entschied man sich, dem Kinderferienwerk einen neuen Namen zu geben, wodurch es zum Kinderferien- und Sozialwerk umbenannt wurde. Zudem legte François Kohnen nach 31 Jahren sein Mandat als Präsident nieder. Sein Nachfolger wurde Manuel Mullenbach, der sich sogleich in dieser Rolle bewies.

Aktuell werden keine Ferienkolonien mehr in eigener Regie veranstaltet, sondern es werden Angebote des „Service National de la Jeunesse“ sowie der „Croix Rouge“ in Anspruch genommen. Darüber hinaus werden in Zusammenarbeit mit „Intellego“ und „d'Stäip“ Nachhilfestunden angeboten.
Das Kinderferien- und Sozialwerk beteiligt sich seit mehreren Jahren an der Nikolausfeier, die für die Kinder und Enkelkinder der Mitglieder organisiert wird. Zudem war es stets mitverantwortlich für die Organisation des Familienfestes am 1. Mai, eine Herausforderung, die mit großer Bravour gemeistert wurde.

Die Witwen- und Pensioniertenkommission

Leiterin der Kommission unserer pensionierten Kollegen und Kolleginnen, die 1978 durch Kongressbeschluss ins Leben gerufen wurde, ist Viviane Weis.

Die Mitglieder dieser Kommission treffen sich periodisch, um sich untereinander auszutauschen und auch um von Mitgliedern der SYPROLUX-Leitung über Neues bei den CFL und beim SYPROLUX informiert zu werden.

Dies erlaubt ihnen den Kontakt mit den Kollegen und dem Betrieb zu halten.

Traditionsgemäß findet im November die alljährliche Generalversammlung unserer Witwen und Pensionierten statt. Dies ist auch regelmäßig Anlass Gastredner einzuladen, die dann über die verschiedensten Themen referieren.

Zudem organisiert die Witwen- und Pensioniertenkommission jedes Jahr interessante Ausflüge oder gesellige Nachmittage.

Kommunikation

Kommunikation und Übermitteln von Informationen sind das A und O einer Gewerkschaft. Auch hier spielt der Zeitfaktor eine eminent wichtige Rolle. Die Information sollte zeitnah, kurz und präzise zirkulieren, und dies zwischen den verschiedenen Gremien der Gewerkschaft, wie auch nach außen. Der SYPROLUX äußert sich anhand vieler Medien und macht hierbei von modernen Kommunikationsmitteln Gebrauch.

Um kommunizieren zu können braucht man vor allem den Kontakt mit den Mitgliedern, den Eisenbahner der verschiedenen Dienststellen. Aus diesem Grund steht beim SYPROLUX der einzelne Mensch mit seinen Ideen, Erfahrungen, Kenntnissen und Ängsten stets im Mittelpunkt. Deshalb wird viel Wert auf den direkten Kontakt mit allen Eisenbahnern (innen) gelegt.

Nun ist es aber so, dass es immer schwieriger wird den persönlichen Kontakt mit den einzelnen Kollegen zu pflegen. Der zeitliche Aufwand für jegliche Aktivitäten in der doch viel zu knapp bemessenen Freizeit, gekoppelt mit einem steten Zuwachs an Arbeitspensum und Zersplitterung lokaler Dienststellen, sind Hürden, welche die Gewerkschaftsarbeit weiter erschweren.

Die gewerkschaftliche Schulung

Die gewerkschaftliche Schulung spielt eine entscheidende Rolle in der heutigen Arbeitswelt. Hier sind einige der wichtigsten Aspekte, die die Bedeutung dieser gewerkschaftlichen Schulung unterstreichen:

Stärkung der Interessenvertretung: Gewerkschaften sind dafür verantwortlich, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Durch gezielte Schulungen können die Personalvertreter über ihre Rechte und Pflichten informiert werden, was ihre Fähigkeit stärkt, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Anpassung an den Wandel: Die Arbeitswelt verändert sich ständig, dies durch Anpassung an geltende oder neue Regelungen. Durch gewerkschaftliche Schulungen können Personalvertreter ihre Fähigkeiten anpassen und weiterentwickeln.

Förderung der Solidarität: Durch gemeinsame Schulungen wird das Gemeinschaftsgefühl verbessert. Dies führt zu einer stärkeren Solidarität und einem besseren Zusammenhalt.

Stärkung und Mitbestimmung: Eine informierte Belegschaft ist in der Lage, sich in betriebliche Mitbestimmungsprozesse einzubringen. Schulungen zu Themen wie Arbeitsrecht, Betriebsverfassung oder Verhandlungstechniken können den Personalvertreter helfen, effektiver an Entscheidungsprozessen teilzunehmen.

Weitere aktuelle Themen: Angehende Themen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Diversität erfordern spezifisches Wissen. Gewerkschaftliche Schulung stellt sicher, dass die Mitglieder über diese Themen Bescheid wissen und aktiv mitdiskutieren können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass gewerkschaftliche Schulung nicht nur für den individuellen Wachstum der Mitglieder wichtig ist, sondern auch für die kollektive Stärke der Gewerkschaft und die Gestaltung einer fairen und gerechten Arbeitswelt.

Das Prinzip des Life Long Learning gilt auch beim SYPROLUX. Aus diesem Grund werden die Verantwortlichen, Personalvertreter, Ersatz-Delegierte und die Kommissionsmitglieder dazu eingeladen.

Im letzten Jahren wurden aktuelle Themen (CFL-Laufbahnen, Einstellungspolitik der CFL, Pflichten und Bedürfnisse der Personalvertreter, Bien-être au travail; Wann kann ich wie in Rente gehen, Bereitschaftsdienst Mitarbeitergespräche und die unterschiedlichen CFL-Regelwerke) angeboten. Alles Themen und Informationen, welche von der Gewerkschaft und ihren Personalvertreter täglich gebraucht und angewandt werden.

SyproNews

Die SyproNews fungieren als schnelle Informationsquelle, die eine klare Aufklärung und Kommunikation zu aktuellen Themen und Wortmeldungen bereitstellt. Diese Informationen werden regelmäßig veröffentlicht und sind sowohl auf unseren Informationstafeln als auch auf unserer Website (syprolux.lu) und auf den sozialen Medien zugänglich. Darüber hinaus erhalten die Empfänger die relevanten Informationen auch per E-Mail.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeit ist die interne Kommunikation, die kontinuierlich verbessert werden sollte. Leider kommt es aufgrund von Zeitmangel gelegentlich vor, dass Informationen nicht rechtzeitig weitergegeben werden. In diesem Bereich besteht eine große Herausforderung, da es einen Irrtum darstellt zu glauben, dass alle Mitarbeitenden automatisch denselben Wissensstand haben. Diese Diskrepanz kann zu einem Mangel an Effizienz führen.

Um dem entgegenzuwirken, ist es entscheidend, proaktiv im Bereich der Kommunikation vorzugehen und alle verfügbaren Kommunikationsmittel effektiv zu nutzen. Hierdurch kann sichergestellt werden, dass alle Teammitglieder gut informiert sind und die Effizienz im Arbeitsablauf gesteigert wird.

Die Gewerkschaftszeitung TRANSPORT

Die Gewerkschaftszeitung Transport hat sich im Laufe der Jahre als wichtiges Medium etabliert, um aktuelle Themen und Herausforderungen im Bereich Transport und Logistik anzusprechen. Die monatliche Erscheinungsweise stellt sicher, dass die Leser stets gut informiert sind.

Ein besonderes Highlight war der 50. Jahrestag unserer Zeitung, wo ein neues Layout eingeführt wurde, das von den Lesern sehr positiv aufgenommen wurde. Die Verbindung von ansprechendem Design und relevantem Inhalt ist entscheidend, um die Leserschaft zu fesseln.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die Berichterstattung über die Sitzungen beim „Chef de Service“ der verschiedenen Dienste. Diese Berichte sind nicht nur informativ, sondern dienen auch als Plattform für den Austausch zwischen Gewerkschaft und Mitarbeitern.

Inhaltlich liegt der Schwerpunkt auf gewerkschaftlichen Themen sowie Informationen aus den Betrieben. Die vollständige Vorbereitung jeder Auflage auf informatischer Basis durch eigene Mitarbeiter zeigt auch den modernen Ansatz der Gewerkschaft und trägt zur Effizienz bei.

Insgesamt spiegelt die Gewerkschaftszeitung Transport das Engagement und die Professionalität der Gewerkschaft wider, während sie ihren Mitgliedern und Lesern einen wertvollen Service bietet.

Internetseite

Die neuen Strukturen und Benutzerfreundlichkeiten der Internetseite wurden erheblich verbessert. Mit dem aktualisierten Layout wird die Seite nun noch benutzerfreundlicher gestaltet. Darüber hinaus ist sie auch für die Nutzung auf Smartphones optimiert.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Möglichkeit, unsere Internetseiten in eigener Regie zu aktualisieren und zu bearbeiten. So können wir schnell und flexibel auf verschiedene Themen oder Neuigkeiten reagieren.

Soziale Medien

Der SYPROLUX ist auch in den sozialen Medien präsent. Die „SYPROLUX-Gruppe“ auf dem Sozialnetzwerk Facebook ermöglicht auf schnellem Wege Positionen und Informationen weiterzugeben, dies vor allem an junge Mitglieder.

Sichtbarkeit nach Außen

Das Generalsekretariat des SYPROLUX befindet sich auf der Nummer 20A, in der Straßburger Straße im Bahnhofsviertel in Luxemburg. An der Außenfassade, sowie an der Eingangstür prangt das SYPROLUX-Logo. Eine Gewerkschaft lebt von und für seine Mitglieder, seine Militanten und Mitarbeiter. Aus diesem Grunde ist es wichtig für jedermann gut erreichbar zu sein und auch nach außen sichtbar zu sein.

Jubilarenehrung

Alljährlich ehrt der SYPROLUX seine langjährigen Mitglieder für ihre Treue zur Gewerkschaft. Hier werden Mitglieder ausgezeichnet für 15, 30, 40, 50 und 60 Jahre Zugehörigkeit zum SYPROLUX. Laut eines Beschlusses des SYPROLUX-Verwaltungsrates wird diese Jubilarenehrung in den lokalen Sektionen vorgenommen, dies Anlässlich der alljährlichen Generalversammlung.











Unsere Vertretungen:

Verwaltungsrat der CFL

Der SYPROLUX verfügt über zwei Mandate im Verwaltungsrat der CFL und ist dort durch die Präsidentin Mylène Bianchy sowie den Generalsekretär Steve Watgen vertreten. In dieser Funktion trägt der Gewerkschafter zugleich die Verantwortung eines Verwaltungsratsmitglieds und setzt sich dafür ein, die strategischen Interessen des Unternehmens mit den Anliegen der Belegschaft in Einklang zu bringen.

Dieser Balanceakt ist nicht immer einfach und kann mitunter zu Interessenkonflikten führen, da sich Betriebs- und Personalinteressen nicht in jedem Fall decken.

Der CFL-Verwaltungsrat überwacht die strategische Ausrichtung und die Ergebnisse der CFL-Gruppe und begleitet ein historisches Investitionsprogramm zur Weiterentwicklung des Bahn- und Mobilitätsangebots in Luxemburg. Gemeinsam mit der CFL-Direktion prüft und verabschiedet er die Jahresabschlüsse sowie die Geschäftsberichte der Unternehmensgruppe.

Dabei werden auch die europäischen Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt.

Im Rahmen der statutarischen Erneuerung des Verwaltungsrats wurde die Zusammensetzung des Gremiums neu gestaltet. Nach 29 Jahren an der Spitze legte Jeannot Waringo das Präsidentenamt nieder. Zu seinem Nachfolger wurde Jean Paul Lickes vom neu zusammengesetzten Verwaltungsrat gewählt.

Der CFL-Verwaltungsrat begleitet die Entwicklung der gesamten CFL-Gruppe durch die Überwachung der jährlichen Investitionsprogramme, zahlreicher Infrastrukturprojekte sowie von Maßnahmen zur Sicherung der langfristigen Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Commission paritaire

In Fällen, in denen Änderungen der Einstellungs-, Arbeits-, Lohn- oder Pensionsbedingungen vorgenommen werden müssen, tritt gemäß Artikel 67 des Personalstatuts die paritätische Kommission unter der Leitung von Loris Meyer (MTTP) zusammen.

Gemäß den Bestimmungen dieses Gremiums verfügen sowohl die Generaldirektion als auch die Gewerkschaften über jeweils sechs Mandate.

Der SYPROLUX wird in diesem Gremium durch Mylène Bianchy, Fränz Duhr und Steve Watgen vertreten.

Nach den Verhandlungen zwischen der Regierung und der CGFP über die Reformen des öffentlichen Dienstes wird sich die paritätische Kommission mit der Umsetzung dieser Reform bei den CFL befassen, da sie als neutrales und paritätisch besetztes Gremium für diese Aufgaben zuständig ist.

Krankenkasse der CFL:

Mit der Einführung des Einheitsstatuts wurden die verschiedenen Krankenkassen zusammengeführt und die „Gesondheetskees – CNS (Caisse nationale de santé)“ gegründet, in welche die meisten Krankenkassen integriert wurden. Die Staats-, Gemeindebeamten- und Eisenbahnerkrankenkassen blieben jedoch weiterhin bestehen.

Im Rahmen der Sozialwahlen werden alle Versicherten aufgerufen, ihre Delegierten für die Delegation der „Krankenkasse der CFL (EMCFL)“ zu wählen.

Die Krankenkasse wird von ihrer Präsidentin, Dr. Marie-Paule Schneider, geleitet.

Seitens des SYPROLUX sind Fränz Duhr und Steve Watgen Mitglieder des Verwaltungsrates. Die Ersatzdelegierten sind Paul Gries und Frank Dumont.

Der Verwaltungsrat tritt mindestens sechsmal pro Geschäftsjahr zusammen. Er berät die Geschäftsführung bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit der Krankenkasse und legt die wesentlichen Leitlinien für die Führung der Krankenkasse fest.

Comité Social de Consultation (CSC):

Im „Comité Social de Consultation (CSC)“ ist der SYPROLUX mit drei Bevollmächtigten vertreten.

Der Schriftführer dieses Gremiums ist der SYPROLUX-Vertreter Fränz Duhr.

Das Gremium ist paritätisch zusammengesetzt. Es besteht einerseits aus Vertretern der CFL-Direktion und andererseits aus sieben Vertretern der Arbeitnehmerseite, die aufgrund der Ergebnisse der Wahlen zur Zentraldelegation bestimmt werden.

Der CSC ist ein reines Beratungsgremium, in dem keine Entscheidungen getroffen werden.

Zu den behandelten Themen gehören insbesondere:

die Einführung und Verbesserung von Maßnahmen im Bereich der Gesundheit der Arbeitnehmer,
die Arbeitssicherheit und die Prävention von Berufskrankheiten,
die Einführung oder Änderung der Betriebsordnung,
die Vorstellung neuer Infrastrukturen und neuer Fahrzeuge beziehungsweise neuen Rollmaterials.

Zentraldelegation der CFL:

Die Zentraldelegation ist im Personalstatut über den Artikel 18 verankert. 10 Delegierte sind im Zentralausschuss vertreten. Der SYPROLUX kann 5 Sitze für sich in Anspruch nehmen. Diese sind Mylène Bianchy, Fränz Duhr, Ed. Mallinger, Neslson Costa und Steve Watgen.

Die Zentraldelegation behandelt hauptsächlich Personalanliegen, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, Laufbahnentwicklungen, Effektivverhandlungen, Aus- und Weiterbildung, Erstellen von Generalordern usw.

In der vergangenen Berichterstattungsperiode wurden eine Vielzahl von Themen behandelt, hier eine Zusammenfassung der bearbeitenden Akten:

Gesundheit, Arbeitssicherheit und Wohlbefinden

Die Sicherheit der Mitarbeiter stand im Mittelpunkt der Arbeiten. Die Zentraldelegation begleitete zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Dazu gehörten die Umsetzung des neuen „Livre 2 – Sécurité du Personnel“, die aktive Mitarbeit im PSA-Ausschuss, die Verbesserung der Warn- und Schutzkleidung sowie die Einführung und Prüfung neuer Produkte für die Hitzewelle.

Darüber hinaus wurden Projekte zur Verbesserung der Sanitärinfrastrukturen, die Einführung von Hygiene-Sets für mobile Berufsgruppen sowie verschiedene Initiativen zur Gewaltprävention und zur Förderung der psychischen Gesundheit unterstützt. Besonderes Augenmerk galt außerdem der steigenden Zahl von Aggressionen gegen CFL-Bedienstete im öffentlichen Verkehr und der Forderung nach zusätzlichen Schutzmaßnahmen.

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

Die Zentraldelegation engagierte sich aktiv für Chancengleichheit, Diversität und ein respektvolles Arbeitsumfeld. Unterstützt wurden unter anderem die Initiativen „Empow(her)ing Journey Summit“ und die Kampagne „#stopviolence“. Zudem wurde die Nachfolge des Gleichstellungsbeauftragten geregelt und die Zusammenarbeit zur Verbesserung der Infrastruktur für Mitarbeiter fortgeführt.

Personalpolitik und Personalplanung

Ein Schwerpunkt lag auf der Personalplanung 2026–2027. Die Personaldelegation analysierte und begleitete die geplanten Neueinstellungen in nahezu allen Tätigkeitsbereichen. Insgesamt wurden für 2026 rund 296 Neueinstellungen und für 2027 weitere 240 Einstellungen vorgesehen.

Besonderes Augenmerk galt:

Dem Generationenwechsel im Infrastrukturbereich, dem Aufbau zusätzlicher Inhouse-Kompetenzen,
Der Verstärkung der Informatik- und Cybersecurity-Bereiche,
Der Ausbildung neuer Fahrdienstleiter, Lokführer und Rangierlokführer,
Der Personalentwicklung in den Werkstätten sowie den Bereichen MI, GI, TM, AV und BU.

Organisatorische Neustrukturierungen

Die Zentraldelegation begleitete verschiedene Strukturreformen innerhalb der CFL. Dazu gehörten insbesondere:

die Neustrukturierung des EI-Dienstes,
die Zusammenlegung verschiedener Einheiten,
die Schaffung neuer Abteilungen und Kompetenzzentren,
die Planung der Zentralisierung von Betriebs- und Unterstützungsdiensten am Standort Boulevard de Kiev in Bonneweg,
die Vorbereitung der neuen Generaldirektion sowie zusätzlicher Bürogebäude.

Ziel dieser Maßnahmen ist die Verbesserung der Effizienz, der Zusammenarbeit und der Servicequalität innerhalb des Unternehmens.

Digitalisierung und Modernisierung

Die Delegation unterstützte mehrere Digitalisierungsprojekte:

Einführung des digitalen Dokumentensafes „CFL Safe“ auf Basis der Plattform SeeZam,
Vorbereitung des digitalen Krankenscheins,
Ausbau der Cyber-Security-Kompetenzen,
Weiterentwicklung digitaler Verwaltungs- und Personalprozesse.

Diese Projekte sollen die Verwaltung vereinfachen, die Datensicherheit erhöhen und den Mitarbeitenden einen besseren Zugang zu ihren persönlichen Dokumenten ermöglichen.

Dienstvorschriften und Arbeitsrecht

Mehrere wichtige Reglemente wurden analysiert, verbessert oder verabschiedet:

Einführung der OG 43 zum „Recht auf Nichterreichbarkeit“ (Droit à la déconnexion),
Überarbeitung der OG 10 („Culture Juste“) zur Beschleunigung und Objektivierung disziplinarischer Verfahren,
Anpassungen der Vorschriften zur Verteilung von Arbeitskleidung,
Begleitung der Umsetzung des Bereitschaftsdienstes IG 15.

Die Zentraldelegation setzte sich dabei insbesondere für transparente Verfahren, Rechtssicherheit und den Schutz der Beschäftigten ein.

Abwesenheitsmanagement und Gesundheitsförderung

Im Rahmen eines Aktionsplans gegen Fehlzeiten wurden verschiedene Maßnahmen diskutiert:

Anpassung der Kurzzeitkrankmeldungen,
Zentralisierung von Kontrollbesuchen,
Einführung strukturierter Rückkehrgespräche nach längeren Krankheitsphasen,
besondere Schutzregelungen für Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen.

Die Zentraldelegation achtete dabei darauf, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen betrieblichem Interesse und sozialer Verantwortung sicherzustellen.

Technische Innovation und Zukunftsprojekte

Die Delegation unterstützte mehrere Zukunftsprojekte, darunter:

die Schaffung der neuen Cyber-Abteilung,
die Einführung des Digital Automatic Coupling (DAC) im Schienengüterverkehr,
die Modernisierung von Ausbildungs- und Prüfungsverfahren,
die Weiterentwicklung der Sicherheitskultur innerhalb der CFL.

Sozialer Dialog und Interessenvertretung

Während des gesamten Jahres stand die Zentraldelegation im kontinuierlichen Austausch mit der Generaldirektion und den verschiedenen CFL-Betrieben. Sie brachte die Anliegen der Mitarbeiter ein, formulierte Verbesserungsvorschläge und begleitete zahlreiche Projekte im Sinne einer sicheren, modernen und attraktiven Arbeitsumgebung.

Betriebskommissionen:

Die Delegierten der Betriebskommissionen, nehmen 4 mal jährlich an Sitzungen beim Dienstchef (Chef de service) teil. Hier werden hauptsächlich die Probleme der Betriebe und der Mitarbeiter angesprochen und wenn möglich verbessert.

Organisation der Betriebskommissionen:

Kommission Services Centraux Leiter: Andy Seil Personalvertreter: Nicolas Rossy, Mylène Bianchy und Isabelle Faber Ersatzdelegierte: Marc Zeimes, Steve Watgen und Andy Seil
Kommission MI Leiter: Diogo Prata Personalvertreter: Fränz Duhr, Nelson Costa und Ed. Mallinger Ersatzdelegierte: Marc Langers, André Dhur und Paolo Correia
Kommission BU Leiter: Yves Cannels Personalvertreter: Christian Weyer und Steve Schaaf Ersatzdelegierte: Marco Figueiredo und Max Kleer
Kommission TM-mécaniciens / TM-ateliers Leiter: Luc Scheer und Fränz Dording Personalvertreter: Kevin Arend, Kim Wester und Michel Schmitt Ersatzdelegierte: Igor Gomes Antunes, Natascha Ludwig und Christy Schlesser
Kommission AV Leiterin: Magali Heinz Personalvertreter: Pedro Tavares und Markus Beckmann Ersatzdelegierte: Jérôme Weyrich und Fabrice Bichler
Kommission EI Personalvertreter: Luc Plier und Jeremy Manderscheid Ersatzdelegierte: David Bollendorff und Sepp Di Chio

Der SYPROLUX in der Arbeitnehmerkammer (CSL-Chambre des Salariés)

Mylène Bianchy vertritt den SYPROLUX als gewähltes ordentliches Mitglied der Chambre des Salariés (CSL) für die Mandatsperiode 2024–2029. Es sei angemekt, dass die Eisenbahner und Eisenbahnerinnen in einer eigenen Berufsgruppe (8) vertreten sind, welche die aktiven und pensionierten CFL-Beschäftigten vertritt.

Zu den Hauptarbeitsfelder 2025/2026 gehören:

Die Vertretung der Interessen der aktiven und pensionierten Eisenbahner innerhalb der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer.

Die Mitwirkung an der Ausarbeitung von Stellungnahmen zu nationalen Gesetzesvorhaben und sozialpolitischen Reformen.
Die Verteidigung des öffentlichen Rentensystems und Einsatz für die Wahrung erworbener Rentenansprüche.
Der Schutz der Kaufkraft, der automatischen Lohnindexierung und der sozialen Errungenschaften..
Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Prävention psychosozialer Risiken, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Chancengleichheit im Berufsleben.
Begleitung der Digitalisierung und des Einsatzes künstlicher Intelligenz unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte.
Unterstützung einer sozial gerechten Steuerpolitik und eines solidarischen Sozialversicherungssystems.

Ein zentraler Pfeiler der Arbeit der CSL blieb die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der sozioökonomischen Lage der Arbeitnehmer. So wurden umfassende Analysen zur Entwicklung der Kaufkraft privater Haushalte sowie zur Lohnentwicklung im Vergleich zu den Nachbarländern veröffentlicht. Angesichts der anhaltend angespannten Lage auf dem Wohnungsmarkt widmete sich eine weitere Studie der Erschwinglichkeit von Wohnraum für Arbeitnehmer, während eine zusätzliche Untersuchung die langfristige Nachhaltigkeit des luxemburgischen Rentensystems thematisierte.

Die individuelle Rechtsberatung blieb ein stark nachgefragter Service der CSL. Arbeitnehmer wandten sich mit Fragen zu Arbeitsverträgen, Kündigungen und anderen arbeitsrechtlichen Themen an die Beratungsstellen. Ergänzend dazu veröffentlichte die CSL verschiedene Informationsbroschüren, um die Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht aufzuklären

Auch auf institutioneller Ebene war die CSL aktiv eingebunden, insbesondere im Rahmen des tripartiten Dialogs zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Im Rahmen ihrer Publikationstätigkeit veröffentlichte die CSL regelmäßig die Reihe „Les Cahiers de la CSL“ sowie einen Newsletter, der Mitglieder über aktuelle Entwicklungen informierte.

Europäische Gewerkschaftsarbeit 2025/2026

ETF-Sektion Schiene und Europäischer Sozialdialog

Mylène Bianchy vertritt den SYPROLUX in der Eisenbahnsektion der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) sowie im Europäischen Sozialdialog Schiene. Im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit 2025/2026 standen folgende Schwerpunkte:

Stärkung des öffentlichen Eisenbahnverkehrs und Einsatz gegen Liberalisierung, Privatisierung und Sozialdumping.

Sicherung hochwertiger Arbeitsplätze sowie fairer Löhne, guter Arbeitsbedingungen und verbindlicher Sozialstandards.
Schutz des Bahnpersonals vor Gewalt, Aggressionen und Belästigung durch wirksame europäische Präventionsmaßnahmen.
Förderung der Gleichstellung und Umsetzung des europäischen Abkommens Women in Rail, insbesondere zur Bekämpfung von Sexismus und sexueller Belästigung.
Begleitung der Digitalisierung und Automatisierung unter Wahrung der Beschäftigtenrechte und mit angemessenen Qualifizierungsmaßnahmen.
Verbesserung der Eisenbahnsicherheit durch hohe Ausbildungsstandards und die Überarbeitung der europäischen Triebfahrzeugführerrichtlinie.
Verteidigung sozialer Kriterien bei öffentlichen Ausschreibungen und Sicherstellung des Beschäftigtenschutzes bei Betreiberwechseln.
Stärkung des europäischen Schienengüterverkehrs durch nachhaltige Investitionen und faire Wettbewerbsbedingungen.
Intensivierung des Europäischen Sozialdialogs mit der CER, um verbindliche Vereinbarungen und konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen.
Stärkung der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit, um die Interessen des Bahnpersonals gegenüber den europäischen Institutionen wirksam zu vertreten.
ETF Urban Public Transport (UPT)

SYPROLUX-Präsidentin Mylène Bianchy ist seit 2022 Mitglied des ETF-Steering Committee und dem europäischen Sozialdialog des öffentlichen Personennahverkehrs.

Die Hauptaufgabenfelder des UPT umfassen:

- Die Stärkung der europäischen Anerkennung des UPT-Sektors als unverzichtbarer Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge.
- Die Forderung nach einem eigenständigen europäischen Sozialdialog für den öffentlichen Personennahverkehr.
- Den Einsatz für hochwertige Arbeitsplätze, faire Löhne, sichere Arbeitsbedingungen und verbindliche Sozialstandards.
- Die Bekämpfung von Gewalt, Belästigung und Übergriffen auf Beschäftigte sowie Verbesserung ihres Gesundheitsschutzes.
- Die Begleitung der Revision des europäischen Vergaberechts zur Verhinderung von Sozialdumping und zur Stärkung öffentlicher Verkehrsunternehmen.
- Die Sozialverträgliche Gestaltung der Digitalisierung, Automatisierung und Einführung autonomer Fahrzeuge.
- Die Förderung der Gleichstellung, insbesondere der Beschäftigung von Frauen, sowie Bekämpfung des Fachkräftemangels.
- Die Forderung nach einer nachhaltigen europäischen Finanzierung des ÖPNV im EU-Finanzrahmen 2028–2034.
- Die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den europäischen Sozialpartnern, insbesondere der UITP, für eine sozial gerechte und nachhaltige Mobilität.

Mobbing asbl:

Im Jahr 2001, als das Thema Mobbing noch weitgehend tabuisiert war, wurde die Mobbing asbl von der Gewerkschaft LCGB und SYPROLUX gegründet. Seit einigen Jahren ist SYPROLUX der alleinige Partner der Mobbing asbl, die als Beratungsstelle für Mobbingopfer dient.

Auf der jährlichen Generalversammlung der Vereinigung werden die Statistiken der betreuten Fälle präsentiert. Leider zeigt sich dabei eine alarmierende steigende Tendenz. Diese Zahlen verdeutlichen die dringende Notwendigkeit der Beratungsarbeit und heben die anhaltende Relevanz des Problems hervor.

Das Phänomen des Mobbings am Arbeitsplatz ist real, und auch innerhalb der CFL-Gesellschaft ist ein aktionsorientierter Plan weiterhin erforderlich.

Wir wünschen den Verantwortlichen, insbesondere den Beratern, viel Erfolg in ihrer wichtigen Arbeit.

Steve Watgen

Das Kinderferien- und Sozialwerk des SYPROLUX wünscht Ihnen für die folgenden Feiertage alles Gute

Das Kinderferien- und Sozialwerk, welches 1964 ins Leben gerufen wurde, brachte es während 45 Jahren fertig, dank der finanziellen Hilfe aller Mitglieder, mehr als 3.000 Kindern preiswerte, schöne und lehrreiche Ferien zu ermöglichen. 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 zwei anerkannten offiziellen Organisationen, **des Roten Kreuzes, oder des SNJ** teilnehmen.

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

Eine der Haupteinnahmequellen des Kinderferien- und Sozialwerkes bilden die Spenden für die Neujahrswünsche, die in unserer Zeitung „Transport" veröffentlicht werden. Das Kinderferien- und Sozialwerk bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Spende auf das SYPROLUX-Konto zu überweisen (mit dem Vermerk: Neujahrsgratulationen 2027). Die Neujahrsgratulationen werden in den ersten TRANSPORT-Nummern 2027 im Januar veröffentlicht.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung und Ihr Verständnis.

Die Verwaltungskommission des Kinderferien- und Sozialwerkes

SYPROLUX-TRANSPORTGEWERKSCHAFT BCEELULL LU07 0019 1000 0453 4000

Unsere Leistungen

Ab dem 1. Januar 2001 (ministerieller Beschluss vom 20. Dezember 2000) haben unsere Mitglieder Anrecht auf folgende Leistungen:

185 €	bei der Heirat eines Mitgliedes oder bei der Unterzeichnung eines Partenariatsvertrages seit 09. Juli 2004 (gültig ab 01.01.2006 durch ministeriellen Beschluss vom 13.12.2005)
185 €	bei der ersten hl. Kommunion eines jeden Kindes
500 €	Sterbegeld, fällig beim Tode der Ehefrau bzw. Witwe oder Partner gemäß Gesetz vom 09. Juli 2004 (ohne Karenzzeit)
250 €	Sterbegeld beim Tode eines Kindes, das zu Lasten des Mitgliedes ist.

Bis zum 1. Juli 1987 konnten nur Transportarbeiter als Mitglied aufgenommen werden, die weniger als 60 Jahre alt waren. Diese Bestimmung fiel weg, aber die Leistungen beim Eintritt nach dem 50. Lebensjahr wurden vermindert.

Auf dem Delegiertentag von 2015 wurde der Beitrag der Ehrenmitglieder von ehemals 2€ pro Jahr auf 10€ gehoben.

Arzt und Krankenkosten

Die SYPROLUX-Fürsorgungskasse beteiligt sich an den ungedeckten Gesundheitsausgaben. Der Fonds wird jedes Jahr mit bis zu 9.920 € dotiert. Diese Summe wird jährlich prozentual unter den infrage kommenden Mitgliedern ausgezahlt, dies nach dem Abzug eines persönlichen Freibetrages von circa 400 € (indexiert). Beim Tode eines Mitgliedes wird eine Geldspende an ein von der Familie des Verstorbenen gewünschtes Sozialwerk überwiesen. Ist in der Todesanzeige keine Spende vorgesehen, so wird eine solche an das SYPROLUX Kinderferien- und Sozialwerk überwiesen. Die Familie wird hiervon in Kenntnis gesetzt.

Zusatzversicherung

Es besteht die Möglichkeit einer Zusatzversicherung, der „Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste“ (CMCM). Diese Zusatzkasse hat seit 1991 ihre Leistungen konstant und konsequent im Inland (PRESTA-PLUS) und Ausland (CMCM-Assistance) stark verbessert. Dazu kam noch die OPTI-PLUS und DENTA-PLUS, die im Falle von Zahnbehandlungen und Augen-Laserbehandlungen einspringt. Anmeldeformulare, sowie Auskünfte sind im SYPROLUX-Sekretariat erhältlich. Auch gibt es die Möglichkeit sich online über die Internetseite der CMCM direkt anzumelden.
(www. cmcm.lu)

Rechtsschutz und Rechtsauskunft

Eine äußerst wichtige Leistung des SYPROLUX ist der kostenlose Rechtsschutz. Dieser gilt für Streitfragen, die aus dem Dienstverhältnis oder der gewerkschaftlichen Tätigkeit resultieren. Besonders beansprucht wird dieser Dienst bei Verkehrsunfällen, Aggressionen, usw.

Eine kostenlose Rechtsauskunft durch unseren Anwalt gibt es auch bei privaten Anliegen, die Kosten eines Prozesses würden jedoch zu Lasten des Mitglieds gehen. Die Gesuche sind im Vorfeld im SYPROLUX-Generalsekretariat anzufragen. Abgemachte Termine sind unbedingt einzuhalten.

20 Jahre CFLcargo – eine Success Story, entstanden durch einen starken Sozialdialog

20 Jahre CFLcargo sind nicht nur eine wirtschaftliche Erfolgsgeschichte. Sie sind auch der Beweis dafür, dass ein starker Sozialdialog, verantwortungsvolle Unternehmensentscheidungen und der entschlossene Einsatz der Gewerkschaften die Zukunft eines ganzen Wirtschaftssektors nachhaltig gestalten können. Für den SYPROLUX ist dieses Jubiläum deshalb Anlass, sowohl auf das Erreichte zurückzublicken als auch an die entscheidende Rolle der Eisenbahntripartite von 2005 zu erinnern.

2005 – als die Zukunft des Schienengüterverkehrs auf dem Spiel stand

Anfang der 2000er-Jahre befand sich der luxemburgische Schienengüterverkehr in einer tiefgreifenden Krise. Hohe Defizite, veraltetes Rollmaterial, die starke Abhängigkeit von der Stahlindustrie und der zunehmende Wettbewerbsdruck stellten seine Zukunft infrage. Gleichzeitig kündigte sich mit der europäischen Liberalisierung des Schienengüterverkehrs zum 1. Januar 2007 eine grundlegende Veränderung der Marktbedingungen an.
Damit standen nicht nur zahlreiche Arbeitsplätze, sondern auch ein strategisch wichtiger Bestandteil der nationalen Eisenbahn auf dem Spiel.
Für den SYPROLUX war klar: Eine wirtschaftliche Neuausrichtung war notwendig, durfte jedoch keinesfalls zulasten der Beschäftigten und ihrer sozialen Errungenschaften erfolgen.

Die Eisenbahntripartite – ein Meilenstein des Sozialdialogs

Die Eisenbahntripartite von 2005 stellte eine entscheidende Weichenstellung dar. In intensiven Verhandlungen zwischen Regierung, CFL-Direktion und Eisenbahnergewerkschaften wurde über die Zukunft des Güterverkehrs und die sozialen Rechte der Beschäftigten verhandelt.
Der SYPROLUX übernahm dabei gemeinsam mit dem Landesverband Verantwortung. Unser Ziel war es, eine wirtschaftlich tragfähige Perspektive zu schaffen und gleichzeitig Arbeitsplätze sowie soziale Errungenschaften abzusichern.
Der am 20. Dezember 2005 erzielte Kompromiss ermöglichte die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens zwischen den CFL und Arcelor. Gleichzeitig wurden wesentliche soziale Garantien vereinbart, darunter die Sicherung bestehender Rechte und eine Umstrukturierung ohne Entlassungen.
Dieser Kompromiss bewies, dass wirtschaftliche Reformen und soziale Verantwortung keine Gegensätze sein müssen, wenn Gewerkschaften als gleichberechtigte Partner anerkannt werden.

Von der nationalen Herausforderung zum europäischen Akteur

Mit der Gründung von CFLcargo am 17. Oktober 2006 begann die grundlegende Neuausrichtung des luxemburgischen Schienengüterverkehrs.
Aus einem überwiegend national ausgerichteten Tätigkeitsbereich entwickelte sich ein international tätiges Eisenbahnunternehmen. Heute ist CFLcargo mit rund 750 Beschäftigten, etwa 60 Lokomotiven und 3.000 Güterwagen in mehreren europäischen Ländern aktiv.
Mit Tochtergesellschaften in Deutschland, Frankreich und Belgien sowie der engen Zusammenarbeit mit CFL multimodal verfügt das Unternehmen über eine breit aufgestellte Betriebsstruktur. Konventioneller Güterverkehr, industrielle Bahntransporte und spezialisierte Logistikdienstleistungen bilden wichtige Geschäftsfelder.
Auch die wirtschaftliche Entwicklung unterstreicht diesen Erfolg: Mit einem Gewinn von rund 13,3 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2025 konnte CFLcargo ein bemerkenswertes Ergebnis erzielen.

Der SYPROLUX – Mitgestaltung und Verantwortung

Für den SYPROLUX endet gewerkschaftliche Verantwortung nicht mit dem Abschluss einer Vereinbarung. Sie bedeutet auch, die Entwicklung eines Unternehmens aktiv zu begleiten und die Interessen der Beschäftigten langfristig einzubringen.
Mit seiner Präsidentin Mylène Bianchy ist der SYPROLUX im Verwaltungsrat von CFLcargo vertreten und übernimmt damit Verantwortung auf Ebene der Unternehmensführung.
Diese Vertretung ermöglicht es, strategische und wirtschaftliche Entscheidungen konstruktiv zu begleiten und gleichzeitig deren soziale Auswirkungen im Blick zu behalten.

Denn wirtschaftlicher Erfolg und gute Arbeitsbedingungen gehören für uns untrennbar zusammen. Faire Entlohnung, ausreichende Personalbestände, Sicherheit und attraktive berufliche Perspektiven sind wesentliche Voraussetzungen für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Dabei dürfen wir eines nicht vergessen: Das eigentliche Fundament dieser Erfolgsgeschichte sind die Beschäftigten.Ihr Fachwissen, ihre Flexibilität und ihr tägliches Engagement haben maßgeblich dazu beigetragen, dass sich CFLcargo auch in schwierigen Zeiten behaupten konnte.

20 Jahre CFLcargo – Erfolg verpflichtet

Der europäische Schienengüterverkehr steht weiterhin vor großen Herausforderungen. Hohe Betriebskosten, Wettbewerbsverzerrungen zwischen Straße und Schiene sowie Infrastrukturengpässe verlangen langfristige politische und unternehmerische Lösungen.

Für den SYPROLUX bleibt der Schienengüterverkehr ein strategischer Bestandteil einer nachhaltigen Verkehrs- und Industriepolitik. Seine Zukunft darf nicht durch einen Wettbewerb zulasten der Beschäftigten gefährdet werden.

20 Jahre nach der Gründung von CFLcargo blicken wir mit Stolz auf das Erreichte zurück. Wir würdigen die unternehmerischen Leistungen und insbesondere den Einsatz der Beschäftigten. Gleichzeitig erinnern wir daran, dass diese Erfolgsgeschichte auf einem historischen Sozialkompromiss beruht, zu dem die Eisenbahnergewerkschaften entscheidend beigetragen haben.

Es liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung, dieses Erbe zu bewahren und die Zukunft des Unternehmens weiterhin wirtschaftlich erfolgreich und sozial gerecht zu gestalten.

Denn zwanzig Jahre CFLcargo zeigen eindrucksvoll: Ein starker Sozialdialog ist kein Hindernis für wirtschaftlichen Erfolg – er ist eine seiner wichtigsten Voraussetzungen.

Mylène Bianchy



TM



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 29 septembre 2026

RETOUR SUR LE POINT 2026-037

Les délégués du personnel constatent qu'au contraire de l'annonce faite pendant la dernière réunion, la formation de soutien en cas d'accident de personne pour les délégués du personnel n'est toujours pas planifiée même après 3 mois.

► Le chef de service explique que la formation « Soutien en cas d'accident de personne pour les délégués du personnel » sera organisée dès le retour du médecin compétent, prévu pour fin octobre.

REX 13/2026

Les délégués du personnel s'interrogent sur la sécurité de tout le personnel. Lors de cet incident, une collision avec un autre train fut évitée de justesse et avec beaucoup de chance. Ils demandent la mise en place de procédures strictes et claires pour éviter des situations similaires. (Memento pour le RFL, amélioration dans la formation de base, exercices sur simulateur,)

► Le chef de service informe les délégués du personnel qu'une analyse approfondie de l'incident a été réalisée et que le REX 13/2026 a été diffusé à l'ensemble du personnel de conduite.
Ce sujet est également abordé dans le cadre de la formation continue « Journée CFL », afin de sensibiliser l'ensemble des agents de conduite.

GRILLES DE ROULEMENTS

Les délégués du personnel demandent que les changements des grilles dans les roulements aux conducteurs de train soient communiqués avant l'inscription des congés rouges. (presque un an en avance)

► Le chef de service informe les délégués du personnel que les grilles seront présentées fin mars, en vue de leur validation d'ici juillet 2027.

FONTAINES D'EAU ET MACHINES À CAFÉ

Les délégués du personnel demandent une revue de la cadence d'entretien des fontaines d'eau et machines à café. Effectivement ces appareils tombent souvent en panne.

► Le chef de service informe les délégués du personnel que les machines à café seront progressivement remplacées par un nouveau modèle, plus fiable. Par ailleurs, le fournisseur des fontaines à eau a été changé afin d'améliorer la qualité du service.

LOCAL PAT ET CEM

Les délégués du personnel demandent des informations et précision sur le projet du nouveau local PAT et CEM.

► Le chef de service informe les délégués du personnel que le projet « Nouveau local » est actuellement en attente des autorisations des différentes parties prenantes.
Afin d'améliorer la situation du personnel à court terme, un projet antérieur, déjà autorisé et visant à améliorer les installations sanitaires, a été lancé.

NOUVEAU PROJET «RÔLE DU PAT»

Les délégués du personnel constatent que ce projet prévoit que le PAT peut donner le PMM même avec le signal de départ fermé. Cette possibilité à une conséquence sur la sécurité et les délégués du personnel craignent que le nombre de dépassement risque d'augmenter. Les délégués demandent un échange sur leur position ainsi que celle du chef de service.

► Le chef de service informe les délégués du personnel que le CEM est seul responsable de la conduite du matériel roulant et, par conséquent, de l'observation des signaux autorisant la mise en marche du train.

Pour le SYPROLUX

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

TM



Questions à l'ordre du jour de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 10 décembre 2026

1. Les délégués du personnel demandent si un rallongement du quai à l'arrêt Belval-Redange de 25 m est envisageable ? Ceci sécuriserait l'accès des voyageurs à une AM2 d'une longueur de 160m. De plus un panneau « Halte pour Loc » serait simple à installer et une approche judicieuse.
2. Les délégués du personnel demandent si un service à temps partiel pour des raisons de santé peut bloquer une demande de mutation, même si on est en rang utile pour un tel changement?

   Les délégués du personnel demandent des explications concernant les changements de poste:

   - Existe-t-il une procédure pour le comblement d'un poste vacant?
   - Quand un poste devient-il un poste vacant?
   - Se basant sur l'OG33, pour quel changement de poste, un délai de 5 ans est-il nécessaire?
   - À partir de quelle date débute le délai des 5 ans?
3. Les délégués du personnel demandent si les services prestés par le personnel de conduite en tour de nuit comptent pour partir plus tôt en retraite. Le personnel de conduite bénéficie-t-il des mêmes conditions que les agents travaillant en tiercé?
4. Les délégués du personnel demandent s'il est possible que les effets d'uniformes continuent à être livrés aux différents dépôts relais?
5. Les délégués du personnel demandent d'améliorer les formations LMS (App MyLearning) et leur fonctionnalités dans le sens de garantir une validation des différentes formations sans devoir recommencer à maintes reprises.
6. De plus, le temps pour achever les formations est mal calculé, une réussite dans le créneau demandé est quasiment impossible. Ces problèmes des formations LMS sont déjà bien connus, mais aucune amélioration ne peut être constatée.

   Le personnel de conduite préférerait plus de formations en présentiel et demande de limiter les formations LMS.
7. Les délégués du personnel demandent pourquoi la réparation du garde-corps arraché sur le « tour en fosse » a pris plus de 6 mois ? Comment la sécurité durant ce remplacement du garde-corps a été garantie ? Quelles mesures sont mises en place à la suite de l'analyse des risques ?

Pour le SYPROLUX

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

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.

MI



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

1. Réorganisation du Service GI

Les délégués souhaitent obtenir des informations sur la réorganisation du Service MI, ainsi que des précisions détaillées sur la
répartition des missions liées à la planification des entretiens et à la gestion des chantiers.

- Qui sera chargé de ces missions dans la future organisation ?
- Les préposés d'équipes (chefs de circonscriptions et chefs de brigades) conserveront-ils ces tâches?

2. Effectif pour l'année 2028

Les délégués souhaitent connaître les effectifs prévus au sein du Service MI pour l'année 2028 et demandent à recevoir un document détaillé des effectifs, afin d'avoir une vision claire de la répartition du personnel et des évolutions envisagées.



Pour le SYPROLUX

Fränz Duhr
Nelson Costa
Ed. Mallinger



USIC:

Weltmeisterschaft der Eisenbahner im Sportangeln vom 21.-25. September in Mondorf

Die Weltmeisterschaft vom Sportangeln vereinte Eisenbahner-Sportler aus mehreren europäischen Nationen, die sich dem gemeinsamen Hobby des Sportangelns widmen.

Hier die angemeldeten Delegationen mit den Endplazierungen:

Plazierung:	Land:	Punkte:	Gewicht:
1	Luxemburg	22	161 090 gr
2	Frankreich	31	106 760 gr
3	Slowakei	42	51 270 gr
4	Deutschland	49,5	87 890 gr
5	Tschechische Republik	58	37 230 gr
6	Polen	64,5	39 420 gr
7	Buégarien	69	34 490 gr

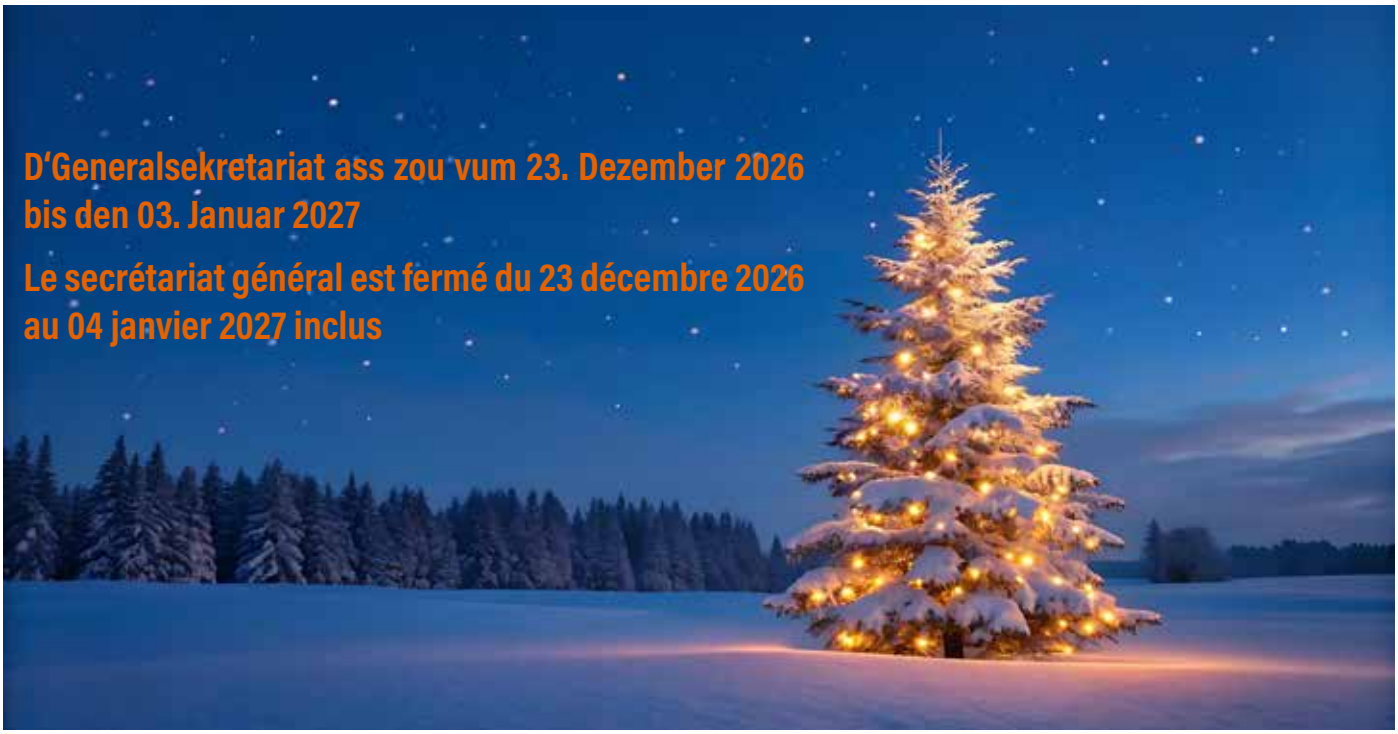


Stehend vLnR: Christian Weyer; Yves Baden; Steve Schaaf; Marc Schonkert; Raymond Kleinbauer

Sitzend vLnR: Romain Zwick; David Ortis; Jose Raez; Marc Flammang

Individuelle Ergebnisse:

Plazierung:	Name:	Land:	Punkte:	Gewicht:
1	Schonkert Marc	Luxemburg	2	45 660 gr
2	Ortis David	Luxemburg	2	37 230 gr
3	Gerard Michel	Frankreich	3	20 940 gr
4	Zwick Romain	Luxemburg	3	15 170 gr
5	Flammang Marc	Luxemburg	4	25 750 gr
6	Raez José	Luxemburg	4	20 740 gr



Die Eisenbahn - der Vorreiter des emissionslosen Verkehrs in der EU

Im europäischen Eisenbahnverkehr ist die elektrische Traktion unter der Oberleitung das Maß der Dinge. Laut den vorliegenden Informationen sind fast 60 Prozent des EU-Schienennetzes elektrifiziert und sind somit für den Antrieb mit elektrischer Energie geeignet - eine beachtliche Leistung der nationalen Eisenbahngesellschafften hinsichtlich der nachhaltigen Entwicklung Die Schweiz, die Niederlande und Belgien sowie Luxemburg weisen einen sehr hohen Grad an Elektrifizierung auf.
Dennoch gibt es auf mehr als 85.000 km des europäischen Schienennetzes noch keine Oberleitung, so dass dort nur die Dieseltraktion eingesetzt werden kann. In Deutschland mit der Streckenlänge von 39.000 km und in Frankreich mit 27.000 km Streckenlänge liegen die Anteile der Abschnitte mit Oberleitung bei 61 resp. 59 Prozent. In der EU verbleiben noch viele Haupt- und Nebenstrecken, auf denen nur der Dieselantrieb herrscht. Diese vielen nicht elektrifizierten Schienennetze sind wohl für die jeweilige regionale Wirtschaftstätigkeit von entscheidender Bedeutung, doch die Elektrifizierung dieser Bahnstrecken wäre zu kostspielig. Für den Verkehr auf diesen Bahnstrecken eignen sich deshalb die modernen Akkumulatorenzüge und zukünftig die Wasserstoffzüge.

Die Akkumulatorenzüge verdrängen die Dieseltraktion

Wenn der Verkehr mit der Eisenbahn „komplett“ auf den elektrischen emissionsfreien Antrieb umgestellt werden soll - ein nachhaltiges Ziel der EU - dann muss der Dieselbetrieb „ad acta“ gelegt werden. Diesbezüglich werden der Akkumulatorenzug resp. der Akku-Hybrid-Zug immer stärker in den Mittelpunkt der bahntechnischen Veränderungen rücken. Diese Züge können sowohl auf den Bahnstrecken mit Oberleitung als auch mit ihren eingebauten Lithium-Ion-Akkumulatoren betrieben werden.
Mittlerweile haben sich die führenden Eisenbahnhersteller u.a. Siemens, Alstom und Bombardier der Konstruktion dieser modernen Züge angenommen und die ersten Modelle befinden sich derzeit in der Erprobungsphase resp. bereits im Bahnbetrieb.
Kurzer Rückblick: Während den 1990er Jahre waren bereits Züge mit Bleiakkumulatoren im Einsatz, sie wurden jedoch wegen ihrer mangelnden Wirtschaftlichkeit im Vergleich zu den Dieseltriebwagen aus dem Betrieb genommen. Bedingt durch den technologischen Fortschritt kommen nunmehr die Lithium-Ionen-Akkumulatoren mitsamt der Leistungselektronik, beruhend auf den Stromrichtern und Frequenzumrichtern, zum Einsatz.
Der Akkumulatorenzug bezieht die elektrische Energie aus der Oberleitung mittels des Stromabnehmers und lädt die Akkumulatoren auf. Sobald der Zug die Bahnstrecke ohne Oberleitung verlässt, wird die elektrische Energie für den Antrieb den Akkumulatoren entzogen. Ein wichtiger Punkt - der Akkumulator wird während der Fahrt resp. im Stillstand unter einer Oberleitungsanlage geladen. Die maximale Geschwindigkeit des Akkumulatorenzuges kann im Betrieb unter der Oberleitung bis zu 160 km/h erreichen, jedoch nur 120 km/h im Akkumulatorenbetrieb. Die Hersteller bemühen sich die Geschwindigkeit zu erhöhen.
Hinsichtlich der Reichweite erreicht der „Flirt Akku“ (Flinker leichter Intercity- und Regional-Triebzug) vom schweizerischen Eisenbahnhersteller Stadler Rail im reinen Akkubetrieb bereits 185 km. Eine perfekte Referenz in Sachen Reichweite hat der „Flirt Akku“ im Dezember 2021 mit 224 km vorgegeben. Diese Rekordfahrt wurde auf der Bahnstrecke zwischen Berlin Gesundbrunnen und Rostock-Warnemünde aufgestellt.1° Der Rekord wurde am 20. August 2025 durch einen Akkumulatorenzug Vivarail D-Train mit 322 km in England gebrochen.
Von hohem Interesse hinsichtlich des Betriebs mit dem Akkumulatorenzug soll auf die eine höhere Beschleunigung gegenüber den Dieseltriebzügen hingewiesen werden, denn dies erlaubt es, kleine Verspätungen aufzuholen. Der energetische Nutzungsgrad des Akkumulatorenzuges wird, bedingt durch die Transformator- und Umrichterverlusten, mit etwa 85 Prozent angegeben.
Angesichts dieser Erfolge werden sich die Akkumulatorenzüge langfristig auf den Nebenstrecken durchsetzen, wo sich die Elektrifizierung mit der Oberleitung aufgrund der geografischen oder topologischen Gegebenheiten nur schwer verwirklichen lässt. Dies wird den Debatten um die Reaktivierung von stillgelegten Eisenbahnstrecken mit den Akkumulatorenzügen wieder Auftrieb geben.



Akkuzug Siemens Mireo Plus B

Quellenhinweise:

1. https://www.s-ge.com/invest/de/artikel/news/stadler-stellt-mit-batteriezug-weltrekord-auf
2. https://oiger.de/2026/05/03/sachsen-setzt-auf-akku-zuege/197406

Man kann es nicht abstreiten, die Eisenbahn ist der Musterschüler in Sachen Klimaschutz und emissionsfreiem Verkehr in der Europäischen Union - ein Vorbild für andere Weltregionen. Nach Untersuchungen der TU Berlin können die Akkumulatorenzüge die CO□-Emissionen gegenüber den dieselbetriebenen Fahrzeugen je nach Betriebsbedingungen um bis zu 80 bis 90 Prozent verringern. Die Akkumulatorenzüge sind somit umweltfreundlicher als die Dieseltriebzüge, sie sind jedoch deutlich teurer in der Anschaffung als die Dieseltriebzüge oder die Elektrotriebzüge - dies aufgrund der voluminösen und kostenintensiven Akkumulatoren. Den Datenblättern der Hersteller entnimmt man, dass mit Investitionen um die 160.000 Euro pro Zugmeter zu rechnen ist, während bei den Standard-Elektrotriebzüge mit etwa 75.000 bis 100.000 Euro pro Zugmeter zu rechnen ist.2°



Flirt Akkuzug in Schleswig-Holstein

Einige Beispiele in der Europäischen Union

Bedingt durch die Tatsache, dass der luxemburgische Eisenbahnverkehr auf der elektrischen Energie beruht, kommt es nicht zum Einsatz von Akkumulatorenzügen.

In Deutschland hat das Land Niedersachsen 113 dreiteigige Akkumulatorenzüge Typ Mireo Plus B (Siemens Mobility) im Oktober 2026 bestellt und investiert dafür mehr als zwei Milliarden Euro. Die Akkumulatoren werden aufgeladen, so lange der Zug auf den Gleisen mit Oberleitung fährt, und bewegen den Zug auf den Strecken ohne Oberleitung mit der maximalen Geschwindigkeit von 160 km/h.

Seit September 2019 rollen die Akkumulatorenzüge Mireo Plus B (Siemens) ebenfalls im Land Baden-Württemberg und seit dem 1. Februar 2026 auf der berühmten Schwarzwaldbahn. Die Akku-Triebzüge verfügen über die Höchstgeschwindigkeit von 140 km/h und die maximale Reichweite weist wegen der bergigen Landschaft nur 80 km auf.

Ab Mitte 2026 starteten die Akkumulatorenzüge auch auf den Bahnstrecken der Süd- und Westpfalz (auf den Regionalexpress- und Regionalbahnstrecken) zwischen Kaiserslautern, Neustadt an der Weinstraße, Landau und Karlsruhe. Im Saarland werden die Akkumulatorenzüge zwischen Saarbrücken, Zweibrücken und Pirmasens demnächst zum Einsatz kommen.

In Belgien wurde der Rahmenvertrag zwischen dem spanischen Eisenbahnhersteller Construcciones y Auxiliar de Ferrocarrile (CAF) und der Belgischen Staatsbahn im Dezember 2025 abgeschlossen und dieser enthält die Lieferung von180 Akkumulatorenzügen vom Typ Civity BEMU für die nicht elektrifizierten Bahnstrecken.

Auch in Frankreich kommen die Akkumulatorenzüge auf den nicht elektrifizierten Bahnstrecken zum Einsatz, wohlwissend, dass diese nur 10 Prozent des gesamten Eisenbahnnetzes ausmachen. Im Jahr 2026 wurde der wichtige Schritt vollzogen, welcher es erlaubt die modernen Akkumulatorenzüge BEMU (Battery Electric Multiple Unit) auf die Gleise zu setzen.

Seit dem 28. Juli 2026 verkehrt bereits ein Akkumulatorenzug auf der Bahnstrecke zwischen Avignon und Carpentras. Er nutzt die Oberleitung auf dem elektrifizierten Bahnabschnitt bis Sorgues und schaltet danach nahtlos auf den Akkumulator von Alstom um. Am 31. August 2026 startete der reguläre Betrieb auf der Strecke zwischen Nîmes und Vauvert. Es wird daran gedacht, diese emissionsfreien Züge ebenfalls in den Regionen Hauts de France und Grand-Est zum Einsatz zu bringen. Für das Jahr 2028 kommt der hybridbetriebene Zug von Stadler auf der meterspurigen Bahnstrecke zwischen Nice und Dignes (le train des pignes) zum Einsatz.

Schlussgedanken

Die Energiespeichersysteme werden zu einem integralen Bestandteil von Schienenfahrzeugen und stellen die Schlüsseltechnologie für die zukünftige nachhaltige Mobilität dar. Der Einsatz dieser Technologie trägt zum emissionslosen Verkehr bei und bringt zahlreiche wirtschaftliche Vorteile mit sich. Dazu gehören die verbesserte Energieeffizienz, die höhere betriebliche Flexibilität, die geringeren Investitionskosten für die streckenseitige Infrastruktur und demzufolge geringere Gesamtbetriebskosten.

In der Europäischen Union haben sich die Länder zur Dekarbonisierung des Verkehrs verpflichtet und es wurde das Ziel vorgegeben, die schädlichen Emissionen bis zum Jahr 2030 um 55 Prozent zu verringern und möglichst klimaneutral bis zum Jahr 2050 zu werden. Der nachhaltige Eisenbahnverkehr spielt diesbezüglich eine wichtige Rolle.

Marcel Oberweis

Steiererklärung liicht gemat!!!

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

Weider Informatiounen um Tel: 22 67 86-1



SIGNITEC S.à r.l.
Signmaking Solutions
MADE IN LUXEMBOURG
3M Select Graphic Provider Gold
SDK LABEL
Großformatdruck, Beschriftungen, Aufkleber, Werbeplanen, Fahrzeugverklebung.
CNC - Fräse
Tél.: 26 30 55 61
www.signitec.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 17. Dezember 2026

Redaktionsschluss ist der 10.12.2026

(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 commandés.

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement 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 Maximum von 29 Punkten.

Für alle Elemente, die nicht pensionsberechtigt sind: 23,0422 €

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

SYPROLUX
syprolux@pt.lu

POST LUXEMBOURG
PRIORITY PRIORITAIRE
Envois non distribuables à retourner à L-3290 BETTEMBOURG
PORT PAYÉ DP1001275