

SYPROLUX und CFL-Generaldirektion unterzeichnen eine Vereinbarung

DIE 6 - 9 - 9 STUNDENREGELUNG IM SCHICHTDIENST WIRD EINGEFÜHRT

Am 20. Mai 2025 erging aus dem SYPROLUX-Zentralvorstand der Beschluss eine weitere Unterredung bei der CFL-Direktion zu beantragen.

Sozialdialog aufrechterhalten und fortsetzen

Es galt den Sozialdialog fortzuführen und laufende Dossiers wie den Bereitschaftsdienst, die Vergütung (prime), sowie die Laufbahnentwicklung weiter zu bearbeiten. Ein weiterer Brennpunkt war die Abschaffung der sogenannten «Galop»-Touren durch die Einführung neuer Dienstpläne im bestehenden Tiercé. Zum Zeitpunkt des Beschlusses waren die Verhandlungen zumindest in diesem Punkt festgefahren, da die CFL-Generaldirektion nicht von ihrem Vorhaben abrücken wollte, ein 3x8 Stunden Schichtsystem einzuführen, trotz massivem Widerstand der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Generaldirektor Marc Wengler kam unserer Anfrage nach einem Treffen nach. Und bis zum 06. Juni 2025 fanden fünf Gesprächsrunden statt, welche zwar kontrovers aber stets konstruktiv verliefen und zu positiven und lösungsorientierten Resultaten für die Belegschaft und den Betrieb führten.

Neuer Schichtdienst im Tiercé

Nach zähen Gesprächen und weiterer eingehender Analyse, ist es dem SYPROLUX gelungen, die CFL-Direktion davon zu überzeugen, dass ein 3x8 Stunden System, welches man aus der Industrie kennt, wenig vereinbar ist mit den Aufgaben und Arbeiten, die unsere Kolleginnen und Kollegen im Tiercé erfüllen. Daher haben beide Seiten sich geeinigt, ein 6 - 9 - 9 Stunden Schichtmodell einzuführen. Eine verkürzte Frühschicht (06-12:00) wird so beibehalten. Die Umsetzung wird schrittweise erfolgen und die jeweiligen Sparten betreffen, welche aktuell noch nach Dienstplänen mit Galop-Touren arbeiten. Voraussichtlich sollen die Services TM, AV und BU im Januar 2026 und der Service EI zum 1. April 2026 mit den neuen Dienstplänen beginnen.

Ein neuer Bereitschaftsdienst nach fast 50 Jahren!

Bis dato war der Bereitschaftsdienst (astreinte) auf Grund zweier Vorschriften geregelt (IG15 und IG33), welche bis auf das Jahr 1976

zurückgehen. SYPROLUX und CFL-Direktion haben vereinbart, dass künftig ein einziges Reglement den Bereitschaftsdienst regelt.

Mit der Neuregelung treten an allererster Stelle eine Reihe von Anpassungen in punkto Arbeitsbedingungen in Kraft. Diese werden die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz verbessern, ein Anliegen, welches sowohl für den SYPROLUX als auch für die Generaldirektion erste Priorität hat.

Aus diesem Grund einigte man sich auf folgende Punkte:

- der Bereitschaftsdienst (astreinte) wird Teil unserer statutarisch festgelegten Arbeitsbestimmungen
- die Schichtdauer und der Bereitschaftsdienst dürfen die Dauer von 14 Stunden pro 24 Stunden nicht überschreiten
- eine ununterbrochene Ruhepause von 10 Stunden zwischen 2 Schichten muss gewährleistet sein
- der Bereitschaftsdienst (astreinte) wird zur Referenzperiode (160 Stunden) angerechnet
- der Bereitschaftsdienst (astreinte) wird in 2 Kategorien gegliedert:

a) Service d'astreinte à disponibilité de base, mit einer monatlichen Vergütung zwischen 20 und 40€

b) Service d'astreinte à disponibilité accrue

der aktuelle wöchentliche Betrag einer « prime d'astreinte à disponibilité accrue » liegt zusammengerechnet bei 12,4€. Dieser Betrag wird fast verdreifacht und auf 35€ angehoben,

die «prime d'intervention» von 50% ebenfalls verdreifacht und auf 150% angehoben,

Es wird auch weiterhin eine Vergütung in Freistunden geben, gerechnet pro Ruhetag und pro Feiertag.

Anwendung der «prime opérationnelle»

Die «prime opérationnelle» ist ein Element anhand dessen sich eine gewisse Anerkennung ausdrücken lässt. Vor allem aber,

ist es ein Instrument mit dem die negativen Auswirkungen der Reform im öffentlichen Dienst von 2015 auf unsere Laufbahnen, teilweise ausgegügelt werden soll.

CFL-Direktion und SYPROLUX einigten sich darüber,

- die Liste der berechtigten Posten umfassend zu definieren, welche zu den vorgesehenen Berufszweigen gehören (besonders in den Laufbahnen I und A)
- dass ein Kollege/eine Kollegin des alten Regimes, nicht von einem Kollegen/einer Kollegin des neuen Regimes überholt werden kann. In diesen Fällen müsste dann ein Ausgleich an die betroffenen Mitarbeiter des alten Regimes ausgezahlt werden.

Beide Seiten verpflichten sich, die Debatten und Gespräche im Hinblick auf die Ausarbeitung einer allgemeinen Dienstanweisung zur Gewährung einer Betriebsprämie fortzusetzen im Rahmen der Arbeiten der Zentraldelegation.

Ein fairer Zugang zu Promotionsexamen in sämtlichen Laufbahnen

Um neue Talente für die CFL zu gewinnen und zu behalten, muss eine berufliche Entwicklung für den einzelnen Mitarbeiter spürbar und sichtbar sein. Die Neuauflage der Generalorder N°3 beinhaltet eine Reihe von Brücken, die den Wechsel in eine andere Laufbahn, bzw den Aufstieg in höhere Laufbahnsegmente erleichtern.

Darüber hinaus einigten sich SYPROLUX und CFL-Direktion darauf weiter an einer tiefgreifenden Überarbeitung des Promotion-Systems zu arbeiten, in Anbetracht folgender Aspekte:

- a) Ein Prozess zur Verwaltung der Beförderungsprüfungen (examen de promotion), der von der Personalabteilung durchgeführt und verwaltet wird. Ein solcher Prozess wird für jede Abteilung, Laufbahn und jeden Bildungsweg festgelegt.
- b) Eine Analyse des Prüfungsbedarfs, die von der Personalabteilung zu erstellen ist. Diese Analyse muss sich auf das Organigramm, die Stellenbeschreibungen (fiche de poste), den Bestand an nicht eingestuftem (agent non gradé) und eingestuftem Bediensteten (agent gradé) sowie die Personalprognosen und die zu besetzenden Stellen stützen.

c) Eine zunehmende Entwicklung des höheren Laufbahnsegments (niveau supérieur) durch Berücksichtigung bestehender, derzeit jedoch nicht als solche definierter Zwischenfunktionen (z. B. die Rolle des Tutors). Dies würde einen Entwicklungspfad zwischen dem Bestehen einer Laufbahnprüfung (examen de promotion) und dem Bekleiden eines «poste à responsabilité particulière», sowie den Verbleib des Mitarbeiters in seinem ursprünglichen Beruf (z. B. CEM oder PAT) ermöglichen.

Sämtliche hier aufgeführten Punkte wurden in einem Memorandum of understanding niedergeschrieben und von der CFL-Generaldirektion und der Verhandlungsdelegation des SYPROLUX unterzeichnet. Für die CFL haben unterschrieben: Generaldirektor Marc Wengler und Personaldirektor Yves Baden, für den SYPROLUX: Mylène Bianchy, Präsidentin des SYPROLUX, Steve Watgen, Generalsekretär und François Duhr, 1. Vize-Präsident.

Sämtliche Punkte werden in die Tagesordnungen kommender Sitzungen der Zentraldelegation einfließen, gemäss den Bestimmungen des CFL-Personalstatuts.

Mitgeteilt von der SYPROLUX-Leitung

Luxemburg der 06. Juni 2025