



#MERsinCFL!

a mer wellen gehéiert ginn

Zënter enger Zäit stelle mer fest, datt am Betrib, dobaussen um Terrain d'Onzefriddenheet bei de Leit wiisst.

Chronesche Personalmanktem, héije Krankestand, Unheefe vu Fäll vun Burnout a «quiet quitting» sinn net vun der Hand ze weisen. Deen ëmmer méi séieren Wandel am Eisebunns wiesen, permanent reglementaresch Adaptatiounen, verstärkten Leeschtungsdruck, zousätzlech Aarbechtsmissiounen an och d'Gewaltbereetschaft an eiser Gesellschaft dobaussen, dat sinn alles Elementer, déi dee Ras-le-bol bei de Leit verstärken.

Als Personalvertrieder verspiere mer duerch d'Bänk an allen CFL-Gremien, datt de Sozialdialog, dee mer bis dato kannt hunn, riskéiert vun der Schinn ze kommen, dat well:

- besonnesch op lokalem Niveau, den Informationsfluss vun uewen no ënnen, deelweis net stattfënnt, oder schlëmmer nach ëminterpretéiert gëtt. Déi Lehm/Lähmschicht existéiert an ass réell,
 - net ausgeräiften an onvollstänneg Kommunikatiounen säitens der CFL-Direktioun zu Service iwwergräifend Dossier'e gemaach ginn,
 - Entscheedungen just nach matgedeelt ginn, wou d'Positioun vum Personal wéineg bis guer net zum droe kennt
- Fir eis als SYPROLUX steet d'Sécherheet an d'Wuelbefanne vun de Mataarbechterinnen a Mataarbechter un éischter Plaz.
- Aus deem Grond sti mer zu der Ofschafung vun de d'Galopp-tier am Tiercé. 9 Stonnen Rouzäit tëschend 2 Schichten gefährden d'Sécherheet vun Mataarbechter, Betrib a Client.
- Genau esou sti mer zu der Fuerderung vun eise Leit no engem 3 Schichtsystem vu 6 -9 -9 Stonnen (statutaresch an Aarbechtsrechtlech Ufuerderunge gi respektéiert, ouni zousätzleche Käschenopwand fir d'CFL an awer eng verbessert Worklife-balance fir d'Leit)

► Als SYPROLUX wellen mer garantéiert Rou- a Pausenzäiten am Déngscht an op der Astreinte.

► Mer wellen eng fair Vergütung fir déi nämlechte Missioun.

► Als SYPROLUX triede mer an fir eng fair an transparent Valoriséierung vun den Eisebunnsberuffer, de Karriären a Laufbahnen an. Dat iwwert de Wee vun enger progressiver Entwécklung iwwer Promotiounsexamen

De SYPROLUX well de Sozialdialog net faale loossen

Mat eise Fuerderungen an eisen Argumenter setze mer de Fokus op de #Nous, de #Mer. All dës Punkten bréngen Unerkennung, steigern d'Wuelbefannen, wat d'Sécherheet am Betrib férdert.

Verschléisst eng Direktioun sech virun desen Punkten, dann verkennt se hier eege Werter vum CORE², hypothekéiert hier eegen Sécherheitskultur, a weist datt #wearefamily just en fadenscheinegen Kommunikatiouns-Bling-Bling ass.

De SYPROLUX ass e fairen an kritesch konstruktiven Sozialpartner, deen Problemer um Desch an net op der Strooss léise well.

Duerfir lancéieren mer en lechten Appel un d'CFL-Direktioun, a fuerderen se op hier Haltung am Sënn vun der Belegschaft an dem Betrib z'iwwerdenken a gemeinsam mat de Vertrieder vum Personal Léisungen ze fannen.

Aus dem Grond huet de SYPROLUX den 20. Mee 2025 en Moratoire entscheed an waert sech dohier zu dësem Zäipunkt net um Protestpiquet, deen den OGB-L fir den 11. Juni 2025 ausgeruff huet, bedeelegen.

De SYPROLUX ënnerbreet an de kommenden Deeg eng leschte Kéier säin Argumentaire an da läit de Ball bei der CFL-Direktioun fir ze weisen, datt mer e Sozialdialog op Aenhéicht hunn a féieren.