

3 mai 2017

COMUNICAT SINDICAL

SINDICATUL NAȚIONAL TELECOMUNICAȚII MOBILE, afiliat al **BLOCULUI NATIONAL SINDICAL**, în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul următoarelor unități de lucru:

- **TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A.** - Sentința civilă nr. 32/S/13.11.2015;
- **GERMANOS TELECOM ROMANIA S.A.** - Sentința civilă nr. 27/S/17.08.2016;
- **SUNLIGHT ROMANIA FILIALA BUCURESTI S.R.L.** - Sentința civilă nr. 35/S/21.10.2016.

Prin reprezentat legal dl. Florin BICA, în calitate de Președinte, va comunica următoarele:

Întâlnirea care a avut loc astăzi la invitația conducerii prin adresa nr. 250417/TKRM/HRD/CEO/159664 (atașat) pentru care SNTM a solicitat clarificări suplimentare (atașat și fără răspuns) a fost anunțată ca o prima sesiune de consultări cu privire la prevederile Art. 2, alin. (3) din CCM aplicabil Telekom Romania Mobile Communications S.A. (fosta Cosmote), fără ca Germanos și Sunlight să fie invitate.

Conform invitației primite, ne așteptam la detalii elocvente despre numărul concedierilor, fiind pregătiți să propunem soluții alternative, în conformitate cu dialogul social și legile în materie cu privire la consultarea sindicatelor. Acestea nu au fost prezentate și nici s-a dorit abordarea lor.

La întâlnire au fost prezenți din partea conducerii directorul general MAJOROS Miroslav, directorul executiv HR DUMITRACHE Carmen, directorul de personal ALDESCU Dorina, director de comunicare VODA Ruxandra, avocatul TOIA Anca și secretariatul asigurat prin CIOTINGA Ramona.

SNTM a participat la o întâlnire inedită ca formă, în care am constatat că în sala de ședință erau deja prezente și alte 2 sindicate din fosta Romtelecom.

Întâlnirea programată pentru ora 13:00 a debutat cu o întârziere de cca. 30 minute. În pofida faptului că reprezentanții sindicatelor au fost solicitați să semneze NDA individual, în ședința nu au fost prezentate și puse la dispoziția participanților niciun fel de document confidențial.

SNTM se aștepta să abordăm subiecte aplicabile pe date concrete, pe cifre, pe metodologii de evaluare a salariaților care urmează să fie concediați.

Directorul general a deschis ședința și încă de la început și-a manifestat nemulțumirea ca în ultima perioadă „Mass media pretinde că știe lucruri despre proiectul concedierilor, pe care nici măcar noi nu-l cunoaștem”.

În continuare, acesta a prezentat un cadru general al „remodelării”, fără să ofere detalii despre numărul disponibilizărilor, atât în ceea ce privește personalul managerial, cât și cel de execuție.

La întrebarea, dacă este de acord ca în Procesul Verbal să fie menționat ca numărul concedierilor nu va depăși 1.000 de salariați până la sfârșitul anului 2017, acesta a răspuns evaziv, nedorind să se facă această mențiune și făcând trimitere la faptul că salariații pot conveni să plece „de bună voie”, ceea ce înseamnă, că NU vor fi introduși în categoria salariaților disponibilizați. Cu alte cuvinte, numărul concedierilor se împiedică în semantica dintre restructurări și „motivarea” salariaților de a pleca de bună voie. O practică familiară din experiența românească Deutsche Telekom.

Discursul directorului general s-a situat în aceleași coordonate generale de prezentare a unui proiect de modificare a structurii organizaționale. Directorul executiv HR a continuat în aceeași notă de prezentare generală, fără să facă trimitere la societățile distincte juridic și fiscal între ele cum sunt companiile: Telekom MOBILE, Germanos, Sunlight, Telekom FIX, etc. Aceasta s-a referit exclusiv la brandul Telekom, dar și la diverse investiții, fără ca acestea să fie identificate pentru societățile în cauză.

Singurul aspect menținut și reiterat în întâlnirea avută, a fost că data de implementare a proiectului rămâne aceeași respectiv 01 iulie 2017, când acesta devine aplicabil.

La întrebarea SNTM „cum aveți în vedere că într-un termen rămas de 20 zile, să discutăm date concrete despre disponibilizări și numărul salariaților implicați, când la acest moment nu le puteți oferi?” Răspunsul s-a lăsat așteptat în zadar. SNTM a reformulat, introducând în ecuație cuantificarea aritmetică și logica a desfășurării în termeni legali a perioadei rămase. Astfel, dacă până la data de 1 iulie 2017 avem 60 de zile rămase, minus 20 zile pentru preaviz, conform legii, minus 20 zile cadru de consultări obligatorii cu sindicatele, rezulta că mai rămân doar 20 de zile de implementare efectivă. Nu au fost oferite detalii nici de data aceasta. Este în mod cert, o perioadă insuficientă pentru ca directorul general, să dispună un plan concret al disponibilizărilor, decât dacă acesta nu este deja planificat și în mod deliberat omis spre informarea sindicatelor.

Directorul general a făcut trimitere la deciziile greoaie pentru diverse proiecte de lucru, subliniind că se iau într-o perioadă mai mare de timp față de concurență. SNTM, a informat respectuos, că aceste decizii, au fost și sunt în continuare în exclusivitate ale top managementului și paradoxal, astăzi tot ei instrumentează procesul de remodelare/restructurare/concediere fără a fi supuși aceluiași proces.

SNTM a solicitat ca directorul general un răspuns cu privire la valoarea totala a cheltuielilor salariale pe care companiile urmează sa o economisească prin disponibilizări, acesta a răspuns ca „Telekom nu a luat aceasta decizie de restructurare pentru a face economii”. Totuși, SNTM tine sa precizeze ca in cei 4 ani de acționariat Deutsche Telekom aceștia au urmărit doar concedierea salariaților, niciuna din viziunile prezentate nefiind urmate de masuri de business reale. Astfel, Deutsche Telekom a „reușit” un progres si o profitabilitate de cca. 45% concedieri doar in fosta Cosmote, companie care la momentul preluării era un competitor real si respectat in piața de profil.

Am mai fost informați de către directorul executiv HR, ca recentul proces de diagnoza manageriala, a fost un experiment si ca încă nu știu daca acest „experiment”, urmează sa fie implementat tuturor salariaților. Reamintim ca acesta a fost anunțat inițial ca făcând parte din proiectul New Telekom, prin care devenea un instrument si o metoda de evaluare in vederea concedierilor. SNTM a susținut cu privire la acest proces, ca fiind unul de hartuire si in dezacord cu principiile firești ale oricărui proces de evaluare profesionala.

SNTM a constatat ca prezentările organizaționale prin care se anunțau mărețe viziuni si schimbări revoluționare orientate către clientul final au omis chiar subiectul întâlnirii si anume, situația salariaților ce urmează sa fie disponibilizați. In schimb, un subiect „prioritar” a constat in modalitatea prin care companiile vor devenii mai eficiente urmare a schimbărilor denumirii departamentelor, din nou fără a se face distincție între companiile diferite juridic si fiscal.

SNTM a sesizat ca aceasta întâlnire are un scop de complezenta, in care toate sindicatele prezente, reprezentative sau nu, sunt chemate sa întâlnească o conducere unica, care ne prezinta o strategie unica, o structura organizațională remodelata, despre un intitulat grup unic de companii care nu este constituit juridic.

Președintele SNTM, a preferat ca împreună cu alți colegi din echipa de conducere a organizației, sa meargă la Ministerul Muncii, Inspecția Muncii si ITM pentru solicitări in interesul direct al membrilor săi, motiv pentru care a părăsit întâlnirea.

Procesul Verbal in care au fost consemnate luările de cuvânt din întâlnirea de astăzi, in cele 4 ore petrecute, are un conținut de 4 pagini, si in care cele mai importante puncte de vedere exprimate au fost ignorate spre consemnare.

SNTM, a solicitat in mod express sa se consemneze in Procesul Verbal, ca aceasta întâlnire NU reprezintă motivul invocat, respectiv discutarea art. 2, alin. (3) din CCM aplicabil. Totodată, a solicitat sa fie consemnat

faptul ca întâlnirea nu respecta confidențialitatea instituită legal, pentru fiecare societate în parte, așa cum rezulta din reprezentativitățile obținute în instanța judecătorească și a CCM-urilor negociate individual.

Această întâlnire a fost departe de scopul invocat, atât ca subiect, cât și din punct de vedere al consultării în conformitate cu dialogul social, buna credință și transparența invocată în scris de către conducerea companiilor în raport cu proprii salariați și reprezentanții acestora. Au fost evitate în mod vădit discuții aplicabile privind restructurarea/remodelarea/concedierea salariaților, în schimb am ascultat prezentări motivaționale, organizaționale, de viziune unică, inovatoare și orientată către satisfacția clientului, fără a ține seama însă de soarta salariaților care au asigurat în fața clienților, prin implementare, alte viziuni de succes ale companiilor sub același brand Telekom.

SINDICATUL NAȚIONAL TELECOMUNICAȚII MOBILE

prin Președinte, dl. Florin BICA

