

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ Δ.Ε.Η.
ΜΕΛΟΣ ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ
ΑΝΑΓΝ. ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΑΡ. ΑΠΟΦ. 1583/56 ΠΡΩΤ. ΑΘΗΝΩΝ
ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 73 - 75 104 32 ΑΘΗΝΑ - ΤΗΛ.: 210 5220852 - 210 5238551
FAX: 210 5235.433 - E-mail: sdmdei@otenet.gr - www.sdmdei.gr**

Αρ. Πρωτ: 376

Αθήνα, 1/11/2018

Προς: Αν. Δ/ντα Σύμβουλο ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.
κο Α. Μισδανίτη

Θέμα: Επιστολή για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών οργανικών θέσεων Διπλωματούχων
Μηχανικών στο ΔΕΔΔΗΕ

Σχετικά: Επιστολή ΔΕΔΔΗΕ/ΓρΔ/11818/15.10.2018

Κε Αν. Διευθύνοντα Σύμβουλε,

σε συνέχεια,

- α. της συνάντησης με το Γενικό Διευθυντή Επιχειρησιακών Λειτουργιών κο Κ. Αγαθάκη του Προέδρου και του Γενικού Γραμματέα στις 19.9.2018 στην οποία παρουσιάστηκαν διεξοδικά και από τις δύο πλευρές τα προβλήματα που έχουν προκύψει από τα μεγάλα κενά που δημιουργούνται συνεχώς στις οργανικές θέσεις Διπλωματούχων Μηχανικών της εταιρείας,
- β. της από 15.10.2018, σχετικής επιστολής σας προς το προσωπικό σύμφωνα με την οποία καλείτε τους ενδιαφερόμενους να αναθεωρήσουν τις αποφάσεις αποχώρησής τους από την εταιρεία τουλάχιστο για τους επόμενους μήνες με συγκεκριμένους λόγους που αναπτύξατε,
- γ. την ανανέωση των αποσπάσεων που λήγουν για ένα μήνα,
- δ. τη δυσκολία προσλήψεων νέων συναδέλφων μέσω ΑΣΕΠ και με τα σημερινά δεδομένα του περιορισμού 1 προς 3,

επισημαίνονται τα εξής:

1. Η πρόσληψη νέων συναδέλφων κατηγορίας Τ1, μέσω ΑΣΕΠ από την ημερομηνία έναρξης της διαδικασίας καθορισμού των αναγκών έως και την ολοκλήρωση της πρόσληψης των, διαρκεί συνήθως τρία έως πέντε έτη,
2. Με την περυσινή διαδικασία αναγκαστικής αποχώρησης προσωπικού αποχώρησε σημαντικός αριθμός έμπειρων συναδέλφων μεταξύ των οποίων πολλοί Διπλωματούχοι Μηχανικοί.
3. Φέτος, με την υπογραφή της τρέχουσας ΕΣΣΕ, από τη Διοίκηση και το συνδικάτο, με κίνητρο τις 15.000 ευρώ πρόσθετης αποζημίωσης, σε συνδυασμό με τις πληροφορίες ότι οι πρώτες συντάξεις που αιτήθηκαν οι περυσινοί αποχωρούντες άρχισαν να εκδίδονται φέτος με σειρά προτεραιότητας, αποχωρεί επίσης σημαντικός αριθμός εργαζομένων λόγω συνταξιοδότησης. Στην περίπτωση αυτή δεν χωρεί καμία έννοια φημολογίας όπως αυτή που αναφέρεται στη σχετική επιστολή σας, αφού ο κάθε ενδιαφερόμενος απευθύνεται προηγουμένως στον ασφαλιστικό του φορέα, σε εργατολόγο, σε άλλους συνταξιούχους κλπ για να τεκμηριώσει με σαφήνεια και ακρίβεια τις συνθήκες και τα ποσά που πρόκειται να λάβει ως σύνταξη και ως εφάπαξ. Στη συνέχεια αξιολογώντας όλα τα δεδομένα προσωπικά, υπηρεσιακά κλπ αποφασίζει αν θα υποβάλλει ή όχι, αίτηση προς συνταξιοδότηση.
4. Από την τελευταία πρόσληψη, στο ΔΕΔΔΗΕ με την προκήρυξη ΑΣΕΠ 3Κ/2014, μέχρι σήμερα παραιτήθηκαν αξιόλογοι Διπλωματούχοι Μηχανικοί, για δικούς τους λόγους, μεταξύ των οποίων ήταν και αυτοί των οικογενειακών υποχρεώσεων που δεν μπορούσαν πλέον να καλύψουν (διαφορετικός τύπος εργασίας σε συνδυασμό με προσδοκώμενες

αμοιβές, νέες πρόσθετες οικογενειακές υποχρεώσεις, μείωση τροφείου από 6 ευρώ σε 2 ευρώ κλπ). Πολλοί εξ αυτών πήγαν στον τόπο τους μέσω άλλου διαγωνισμού ΑΣΕΠ και παραιτήθηκαν από το ΔΕΔΔΗΕ, αφού δεν μπόρεσαν να καλύψουν τις εν λόγω ανάγκες μέσα στην εταιρεία.

5. Οι πραγματικές ανάγκες για κάλυψη οργανικών θέσεων δεν προσεγγίζονται δεόντως, με αποτέλεσμα μετά την ολοκλήρωση ενός διαγωνισμού να παραμένουν σημαντικά κενά. Αυτό δείχνει, τόσο η ολοκλήρωση μέσω ΑΣΕΠ της προκήρυξης 3Κ/2014 όσο και η σε εξέλιξη διαδικασία πρόσληψης μέσω της προκήρυξης 7Κ/2018.
6. Η Διοίκηση με τα βεβιασμένα μέτρα μαζικής αποχώρησης προσωπικού που έλαβε (εξαναγκαστική αποχώρηση του 2017 και κίνητρο αποζημίωσης, μέσω ΕΣΣΕ, 15.000 ευρώ το 2018) με μόνο στόχο τη μείωση του μεσοσταθμικού κόστους μισθοδοσίας που αυξάνει συνεχώς ο συνδυασμός, του πλαφόν, της ωρίμανσης των κλιμακίων του προσωπικού και της διόγκωσης των οργανογραμμάτων, οδήγησε σε αποδυνάμωση τις μονάδες πρώτης γραμμής στην Περιφέρεια, αφού δεν πρόβλεψε εγκαίρως τη ζήτηση νέων Διπλωματούχων Μηχανικών μέσω ΑΣΕΠ. Ακόμη και οι μελλοντικοί προσληφθέντες με την 7Κ/2018 όταν έρθουν στην εταιρεία δεν θα βρουν με ευκολία έμπειρα στελέχη για να υπάρξει ενημέρωση, εκπαίδευση και μεταφορά τεχνογνωσίας. Η λύση της αναγκαστικής εκχώρησης καίριων δραστηριοτήτων του Δικτύου σε τρίτους, η οποία ενδεχομένως μπορεί να τεθεί υπόψη της Διοίκησης, μόνο καταστροφικά και μη αναστρέψιμα αποτελέσματα μπορεί να επιφέρει.
7. Παρατηρήθηκαν φαινόμενα έγκρισης μεταθέσεων νέων υπαλλήλων ενώ απορρίφθηκαν άλλα αιτήματα επίσης νέων υπαλλήλων της ίδιας σειράς πρόσληψης ακόμη και για εξάμηνη απόσπαση. Να διευκρινιστεί ότι και στις δύο περιπτώσεις υπάρχουν υπηρεσιακές ανάγκες και μάλιστα στη δεύτερη emπίπτουν περισσότερες περιπτώσεις συναδέλφων μετακινήσεων από το κέντρο προς την περιφέρεια που έχει πλήρως αποστελεχοποιηθεί.
8. Επίσης παρατηρήθηκαν φαινόμενα αποσπάσεων νεοπροσληφθέντων, από την πρώτη μέρα πρόσληψής τους, εκτός ΔΕΔΔΗΕ ενώ δεν επιλύονται θέματα μετακινήσεων εντός της εταιρείας που θα καλύψουν σοβαρές υπηρεσιακές ανάγκες.
9. Εκκρεμούν για μεγάλο χρονικό διάστημα μετατάξεις προς την κατηγορία Τ1, τόσο αυτές που εγκρίθηκαν και βρίσκονται στο τελικό στάδιο υλοποίησης όσο και η νέα προκήρυξη βάσει των τελευταίων αναγκών που καταγράφηκαν εδώ και καιρό.

Λαμβάνοντας υπόψη τα προηγούμενα και προκειμένου στο άμεσο μέλλον να σταματήσουν οι παραιτήσεις των νεοπροσληφθέντων από την εταιρεία, να καλυφθούν άμεσα κενές οργανικές θέσεις, να σταματήσουν «οι προσωπικές εξυπηρετήσεις», να αποσοβηθεί ο κίνδυνος εκχώρησης καίριων δραστηριοτήτων της εταιρείας σε τρίτους εξωγενείς παράγοντες, να διατηρηθεί η τεχνογνωσία εντός της εταιρείας, προτείνονται τα εξής:

A. Μετακινήσεις Προσωπικού:

1. Να τεθεί αδιακρίτως για όλους τους συναδέλφους που αιτούνται μετακίνησης, σειρά προτεραιότητας υλοποίησης του αιτήματος
2. Να υλοποιηθούν τα αιτήματα των συναδέλφων με προτεραιότητα για τις θέσεις που υπάρχουν ουσιαστικές υπηρεσιακές ανάγκες λαμβάνοντας υπόψη συντελεστές βαρύτητας όπως:
 - A. Όσων έχουν σοβαρές οικογενειακές ανάγκες (έγγαμοι, γονείς, σοβαρά πάσχοντες, πολύ μακρινή απόσταση εργασίας από τον τόπο μόνιμης κατοικίας κλπ)
 - B. Εξειδίκευση και εμπειρία στο αντικείμενο που πρόκειται να απασχοληθούν στη νέα θέση
 - Γ. Μεταπτυχιακές γνώσεις, διδακτορικές διατριβές σχετικές με το αντικείμενο που πρόκειται να απασχοληθούν

B. Προσλήψεις Προσωπικού:

1. Για κάθε νέα πρόσληψη εφαρμογή και μοριοδότηση του κριτηρίου της εντοπιότητας με την

- αντίστοιχη χρονική δέσμευση υπηρεσίας του υποψηφίου στον τόπο από τον οποίο θα μοριοδοτηθεί, για όλους τους υποψηφίους.
3. Ενιαίο όριο ηλικίας για όλες τις επιστημονικές, κατηγορίες και ειδικότητες με μέγιστο τα 40 έτη.
 3. Μοριοδότηση χρόνων κτήσης διπλώματος και απασχόλησης στο αντικείμενο της ειδικότητας.
 4. Επιπλέον μοριοδότηση μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών που έχουν εκπονηθεί σε γνωστικό αντικείμενο της προς κάλυψη θέσης απασχόλησης.

Κε Αν. Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Λαμβάνοντας υπόψη ότι κατανοείτε στο μέγιστο βαθμό τις ανησυχίες των εργαζομένων για το μέλλον της εταιρείας αλλά και τα οφέλη που θα προκύψουν από την ορθή κατανομή των νέων ανθρώπινων πόρων πιστεύουμε ότι θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα αξιοποίησης του νέου ανθρώπινου δυναμικού στο μέγιστο βαθμό στον τόπο και τη θέση που οι ίδιοι μπορούν να αποδώσουν τα μέγιστα προς την εταιρεία.

Εκτιμούμε ότι θα αναγνωρίσετε και εσείς από την πλευρά σας την αναγκαιότητα πρωτοδότησης, των εργαζομένων στην εταιρεία που κατέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών ή έχουν ολοκληρώσει διδακτορικές διατριβές στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης απασχόλησης, εφόσον αυτές δεν έχουν ήδη πρωμοδοτηθεί.

Με αυτό τον τρόπο θα ελαχιστοποιηθούν βασικοί παράγοντες που εμποδίζουν τη βελτιστοποίηση της απόδοσής τους ακόμη και την παραμονή τους στην εταιρεία, όπως δυστυχώς αποδείχτηκε με κάποιες από τις παραιτήσεις που υποβλήθηκαν.

Παράλληλα θα πρέπει να αξιοποιηθούν ουσιαστικά και να νοιώσουν ότι μπορούν να προσφέρουν με το δυναμικό και τη γνώση που διαθέτουν με τη διοχέτευση της γνώσης από τους παλιούς συναδέλφους πριν αυτοί συνταξιοδοτηθούν και τότε πιθανώς να σταματήσουν οι παραιτήσεις των νέων στο σύνολό τους.

Όσον αφορά τους παλιούς Διπλωματούχους Μηχανικούς καθοριστικός παράγοντας συνταξιοδοτήσεων είναι πλέον η συνεχής μείωση των απολαβών τους από το 2010 κυρίως με την εφαρμογή και την παραμονή του συνεχώς μειούμενου πλαφόν που έχει ισοπεδώσει μισθολογικά τα στελέχη.

Παραμένουμε στη διάθεσή σας για κάθε γόνιμο και παραγωγικό διάλογο και συνεργασία με στόχο την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων και την ανάπτυξη της Εταιρείας.

Με εντολή ΔΣ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΓΡ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΞΕΝ. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ

Κοινοποίηση:

- Διοικήσεις Εταιρειών Ομίλου ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ ΑΕ
- Διπλωματούχοι Ομίλου ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ και ΛΑΓΗΕ
- ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ-ΚΗΕ
- Πρωτοβάθμια Σωματεία