

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ Δ.Ε.Η./
ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΔΙΚΤΥΩΝ
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: 94

Αθήνα, 15/5/2024

Προς: Διπλωματούχους Μηχανικούς

Θέμα: Ενημερωτική Επιστολή για τη διαπραγμάτευση της νέας ΕΣΣΕ ΔΕΔΔΗΕ 2024 - 2027

Σχετικά: α' Επιστολή ΓΕΝΟΠ με Αρ. Πρωτ. Φ.11/3700/ 16.11.2023
β' Θέσεις και Προτάσεις για τη νέα ΕΣΣΕ ΔΕΗ, ΣΔΜ 213/12.12.2023
γ' Επιστολή ΣΔΜ/ΔΕΗ προς ΓΔΑΝΠΙΟ ΔΕΗ για τη νέα ΕΣΣΕ ΔΕΗ, ΣΔΜ 8/17.1.2024
δ' Επιστολή ΣΔΜ/ΔΕΗ προς ΓΕΝΟΠ για τη νέα ΕΣΣΕ ΔΕΗ, ΣΔΜ 31/5.2.2024
ε' Θέσεις και προτάσεις για τη νέα ΕΣΣΕ ΔΕΗ, ΣΔΜ 64/11.3.2024
στ' Αιτήματα νέων συναδέλφων ΠΕ/ΔΜ για τη νέα ΕΣΣΕ ΔΕΔΔΗΕ, ΣΔΜ 83/18.4.2024

Συναδέλφισσα, συνάδελφε,

Σε ενημερώνουμε ότι κατά τη διαδικασία πολύωρων διαπραγματεύσεων της Ομοσπονδίας με τη Διοίκηση του ΔΕΔΔΗΕ που έλαβαν μέρος σε πέντε (1/4/24, 9/4/24, 11/4/24, 18/4/24 και 23/4/24) συνεδριάσεις της αρμόδιας επιτροπής που συστάθηκε από τα δύο μέρη (ΓΕΝΟΠ και Διοίκηση) και στην οποία συμμετείχε με πρόταση της ΓΕΝΟΠ από πλευράς του Συλλόγου μας ο Πρόεδρος, τέθηκαν με πλήρη τεκμηρίωση όλα τα θέματα που περιλαμβάνονται στις β' έως και στ' σχετικές επιστολές, αλλά και νέα που προέκυψαν όπως με τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων (άρθρο 23, Σχέδιο ΕΣΣΕ, Μέρος ΙΙΙ, θεσμικό πλαίσιο για παλαιούς και νέους).

Στο σύνολό της, η νέα ΕΣΣΕ διαφαίνεται ότι θα κλείσει με θετικό πρόσημο ως,

A. προς την οριζόντια αύξηση για όλο το προσωπικό (παλαιούς και νέους) για όλη την τριετία,

B. την ένταξη όλων των νέων συναδέλφων που προσλήφθηκαν με τις τελευταίες 4 προκηρύξεις (1&2/2021, 1/2022, 1/2023) και όσων επίσης θα προσλαμβάνονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις (Ν. 4643/2019), στη νέα ΕΣΣΕ στην οποία συμπεριλαμβάνεται και ο ΚΚΠ με ενιαίο θεσμικό πλαίσιο (Μέρος ΙΙΙ) για παλαιούς και νέους.

Σε άλλα όμως κύρια θέματα που έθεσε επιπρόσθετα ο Σύλλογος με τη σύμφωνη γνώμη και των εκπροσώπων των υπολοίπων Σωματείων που συμμετείχαν στην Επιτροπή, δεν υπήρξε δέσμευση της Διοίκησης μέσω των δικών της εκπροσώπων, ενώ σε ορισμένα υπήρξε και αρνητική απάντηση στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης.

A. Ειδικότερα,

1. Επίδομα Επαγγελματικής Ευθύνης παλαιών και νέων Διπλωματούχων Μηχανικών για τις ποινικές ευθύνες που αντιμετωπίζουν στο πλαίσιο εκτέλεσης εντεταλμένης υπηρεσίας, ιδιαίτερα αναγκαίο κυρίως ως ηθική αναγνώριση, υπό το προηγούμενο αλλά και από το νέο απαιτητικότερο νομικό καθεστώς πχ για πυρκαγιές εξ αμελείας κα. (Κατατέθηκε γνωμοδότηση 19 σελίδων που εκπόνησε εξειδικευμένη ομάδα Νομικών Συμβούλων με εντολή και μέριμνα του Συλλόγου. Το ορθόν του αιτήματος αναγνωρίστηκε από όλα τα μέλη της επιτροπής, αλλά δεν υπήρξε δέσμευση μέχρι στιγμής.)

2. Επίδομα διδασκαλικού και μεταπτυχιακού τίτλου, μετά την πανεπιστημιακή εκπαίδευση (Κατατέθηκε τεκμηριωμένη πρόταση, αλλά μετά από εξέταση δόθηκε αρνητική απάντηση λέγοντας ότι η Εταιρεία δεν έχει υποχρέωση να επιδοτήσει μεταπτυχιακούς τίτλους διότι δεν τους ζήτησε κατά τη διαδικασία πρόσληψης, αλλά τους μοριοδότησε κατά περίπτωση. Η παρέμβαση θα συνεχιστεί).
3. Πρόσθετη οικονομική ενίσχυση για τους νέους συναδέλφους Διπλωματούχους Μηχανικούς Τ1 της 3Κ/2014 και της 7Κ/2018 (αφορά και τις υπόλοιπες κατηγορίες προσωπικού) των οποίων η μισθολογική βάση κατά την πρόσληψη τους ήταν ιδιαίτερα χαμηλή και μέχρι σήμερα δεν έχει εξομαλυνθεί παρότι έχουν αποκτήσει πλέον σημαντική εμπειρία στην Εταιρεία και προσφέρουν αποτελεσματικό έργο πολλών επιπέδων (Κατατέθηκε τεκμηριωμένη πρόταση αλλά μετά από διερεύνηση των οικονομικών καταστάσεων οι εκπρόσωποι της Διοίκησης ενημέρωσαν ότι δεν υπάρχουν ανισότητες ευρείας κλίμακας (πχ μεταξύ 7Κ/18 και 1&2/21 η οποία είναι η πιο χαρακτηριστική περίπτωση διαφοροποίησης μισθολογίου νέων) και πως μέσα στην τριετία θα υπάρξει εξομάλυνση με τη χορήγηση κλιμακίου στους μισθωτούς της 7Κ/18.
4. Για τους νέους Διπλωματούχους Μηχανικούς ΠΕ (ν. 4643/2019) ζητήθηκε επισταμένως,
 - α. Υπηρεσιακή Εξέλιξη νέων Διπλωματούχων Μηχανικών, βάσει χρόνου υπηρεσίας και εμπειρίας.
 - β. Δυνατότητα ανάληψης καθηκόντων, βάσει χρόνου υπηρεσίας και εμπειρίας.
 - γ. Σταθερή μισθολογική εξέλιξη.Όλα τα προαναφερόμενα δεν συμπεριλήφθηκαν στις συμβάσεις ΣΑΧ που έχουν υπογράψει.
Έγινε τεκμηριωμένη τοποθέτηση για όλα τα παραπάνω. Δόθηκε η απάντηση ότι θα εξεταστούν στις **σχετικές πολιτικές της Εταιρείας** που θα ακολουθήσουν.
5. Αποκατάσταση της άδικης και άνισης διαχρονικής οικονομικής στασιμότητας των στελεχών στα ιεραρχικά επίπεδα 1 και 2 σχετικά με την κατηγορία Γ, σε αντίθεση με τους αν. ΔΝΣ και ΓΔ, για τους οποίους έγινε «διακριτική και ευεργετική» ρύθμιση με την ΕΣΣΕ του 2021-2024 (Άρθρο 39). Να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη ομάδα μισθωτών κυρίως Τ1 ή Τ1/Γ υπέστη μισθολογικές μειώσεις έως και 55% επί μία δεκαετία και εξαιρέθηκε λόγω του εκάστοτε ισχύοντος μισθολογικού πλαφόν από δεδουλευμένα μεταβλητά, επιδόματα ευθύνης θέσης, λοιπά επιδόματα, διατακτικές σίτισης κλπ. Επίσης και μετά το άνοιγμα του πλαφόν οι Δντές Κλάδων και οι Δντές ΒΟΚ παρέμειναν με πολυετή μισθολογική στασιμότητα (από το 2013), αφού δεν συγκροτήθηκαν ποτέ τα ειδικά συμβούλια κρίσης στην Εταιρεία, όπως έγιναν δύο φορές στην μητρική ΔΕΗ (2019 και 2023), το αντίστοιχο χρονικό διάστημα ενώ όλα αυτά τα χρόνια συμμετείχαν ενεργά και ουσιαστικά με προσδιδόμενο όφελος από την εργασία τους, στην ίδρυση και τον εκσυγχρονισμό της Εταιρείας από την απόσχιση (2012) με τη μητρική (ΔΕΗ ΑΕ) μέχρι σήμερα. (Κατατέθηκε ολοκληρωμένη πρόταση. Το δίκαιο του αιτήματος αναγνωρίστηκε από όλα τα μέλη της επιτροπής, αλλά δεν υπήρξε δέσμευση μέχρι στιγμής, πέραν του ότι διαφαίνεται ότι θα δοθεί εφεξής κάποια λύση κυρίως για τους νεοεισερχόμενους στην κατηγορία Γ συναδέλφους μέσω της νέας ΕΣΣΕ).
6. Αύξηση ειδικού επιδόματος επικίνδυνης εργασίας από 15% σε 20%, με τα προβλεπόμενα ποσοστά (100%, 50%, 25%) όπως αυτά έχουν καθοριστεί σύμφωνα με τη θέση και την απασχόληση εργασίας, για την εξομάλυνση χαμηλόμισθων συναδέλφων με αντικείμενο απασχόλησης στην πρώτη γραμμή.
7. Κατά προτεραιότητα αξιοποίηση του προσωπικού της Εταιρείας σε αναθέσεις καθηκόντων για το ιεραρχικό επίπεδο 2 και στη συνέχεια, εφόσον απαιτείται, εξωτερική προκήρυξη. Για τα αντίστοιχα επίπεδα 3 και 4, η κάλυψη των θέσεων να γίνεται αποκλειστικά με το προσωπικό της εταιρείας, που τα 3 τελευταία χρόνια έχει εμπλουτιστεί με περισσότερα από 1.000 άτομα, εκ των οποίων 300 και πλέον είναι Διπλ. Μηχανικοί ΠΕ, πέραν των συναδέλφων των προηγούμενων προσλήψεων (7Κ/18, 3Κ/14 κλπ).
Ακολουθεί η σχετική θέση μας επί του σχεδίου της ΕΣΣΕ (Μέρος ΙΙΙ, απόσπασμα)

Άρθρο 23

Με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου ή των εξουσιοδοτημένων υπ' αυτού οργάνων και με βάση την οικεία Πολιτική καθώς και τη διάρθρωση των υπηρεσιών της Εταιρείας, γίνεται **ανάθεση καθηκόντων Προϊσταμένων οποιουδήποτε επιπέδου Διοίκησης και σε εργαζόμενους του ΔΕΛΔΗΕ.**

Από πλευράς μας, προτάθηκε, η αλλαγή του άρθρου 23 ως εξής:

Με αποφάσειςτης Εταιρείας. **Η ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένων οποιουδήποτε επιπέδου διοίκησης (πλην του 1^{ου} και 2^{ου} σύμφωνα με τους περιορισμούς του ν. 4643/19) γίνεται κατ' αρχήν με εργαζόμενους του ΔΕΛΔΗΕ κατόπιν εσωτερικής προκήρυξης και έλλειψη αυτών με πρόσκληση στην ελεύθερη αγορά.**

(Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να υπάρξει σαφής διαχωρισμός για την κάλυψη των θέσεων των επιπέδων 1 και 2 όπως ορίζεται στο Ν. 4643/2019 και των επιπέδων 3 και 4 για τα οποία υπάρχει σαφές κανονιστικό πλαίσιο της Εταιρείας χωρίς καμία άλλη δέσμευση από σχετική διάταξη Νόμου.)

Αιτιολογικό:

Σύμφωνα με το άρθρο 16 (Σχέδιο ΕΣΣΕ) «Ανάπτυξη Προσωπικού», η ανάπτυξη του προσωπικού καθορίζεται από το Σύστημα Αξιολόγησης και την Πολιτική Ανάπτυξης προσωπικού της Εταιρείας και κατ' αρχήν συνίσταται σε ιεραρχική προαγωγή/ανάθεση καθηκόντων.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 17 (Σχέδιο ΕΣΣΕ) η αξιολόγηση των εργαζομένων διενεργείται κατ' έτος βάσει συστήματος που καθορίζεται από την Εταιρεία.

Συνεπώς για τον εργαζόμενο στην Εταιρεία υπάρχουν, πλήρη δεδομένα αξιολόγησης όπως και πολιτική ανάπτυξης ώστε να προτείνεται κατά προτεραιότητα για την κάλυψη οποιασδήποτε θέσης στην ιεραρχία.

B. Στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης, ο Σύλλογος μέσω του εκπροσώπου του έθεσε και τα εξής καίρια ζητήματα, που μπορούν να λυθούν με αποφάσεις της Διοίκησης ή και σχετικές εισηγήσεις για νομοθετικές ρυθμίσεις, όπου απαιτείται. Πιο συγκεκριμένα,

1. Επίλυση με αντικειμενικότητα και διαφάνεια των μεταθέσεων παλιών και νέων συναδέλφων, με σαφές σύστημα μοριοδότησης, ανάλογα με τον τόπο και το χρόνο της υπηρεσίας που διανύει ο μισθωτός σε μονάδα από την οποία επιθυμεί να φύγει. Στην περίπτωση των αμοιβαίων μεταθέσεων προτάθηκε να υλοποιούνται άμεσα με αίτημα των ενδιαφερόμενων μισθωτών. Η Διοίκηση δια των εκπροσώπων της δεσμεύθηκε να αναπτύξει **το αργότερο εντός 6 μηνών** από την υπογραφή της ΕΣΣΕ σχετική **πολιτική μεταθετότητας.**
2. Κατά προτεραιότητα αξιοποίηση άξιων συναδέλφων που βρίσκονται σε «υπηρεσιακό αδιέξοδο», με μετακίνηση σε άλλες μονάδες, έτσι ώστε να αποφεύγονται ακόμη και παραιτήσεις από την Εταιρεία εκπαιδευμένου προσωπικού με υψηλά προσόντα. **Κανείς δεν περισσεύει.**
3. Άμεσες προκηρύξεις θέσεων, με εντοπιότητα ειδικά για το τεχνικό προσωπικό όλων των κατηγοριών ανεξαιρέτως, για συγκεκριμένες μονάδες ιδίως στη νησιωτική Χώρα. Έγινε διεξοδική ανάλυση από πλευράς του Προέδρου σε λειτουργικά εταιρικά θέματα που έχουν προκύψει πχ στην Περιοχή Δυτικών Κυκλάδων με **17 Νησιά** στην ευθύνη της και **αναμένονται οξύτερα** ενόψει της καλοκαιρινής περιόδου, όπου προσλήφθηκαν μισθωτοί και στη συνέχεια παραιτήθηκαν για να προσληφθούν στο τόπο κατοικίας τους παραμένοντας σημαντικά κενά τεχνικού προσωπικού στις μονάδες. Υπήρξε προβληματισμός της Διοίκησης ως προς το νομικό πλαίσιο και τους περιορισμούς για την εντοπιότητα.
4. Αναπλήρωση καθηκόντων Προϊσταμένων με κενή τη θέση του Προϊσταμένου για όλα τα επίπεδα το πολύ μέχρι 6 μήνες.

5. Η Αναπλήρωση θέσεων ευθύνης με κενή τη θέση του Προϊσταμένου, πχ για τους Δντές Περιοχών να μετρά ως χρόνος κανονικής προϋπηρεσίας και να λαμβάνεται υπόψη στις προκηρύξεις θέσεων ώστε να μην απορρίπτονται αιτήσεις υποψηφίων με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα πχ για θέσεις Βοηθών Διευθυντών και στη συνέχεια να κηρύσσονται οι θέσεις αυτές περαιωθείσες ενώ από την άλλη προκηρύσσονται αντίστοιχες ή και οι ίδιες θέσεις με εξωτερική προκήρυξη και καταλαμβάνονται από προσωπικό με μηδενική προϋπηρεσία και εμπειρία στην Εταιρεία.
6. Για τα επιδόματα ενοικίου, οδήγησης, πρόσθετα βάρδιας, αναπαύσεις κλπ όπως ήδη γνωρίζετε έχουν τεθεί σε όλο το φάσμα από πλευράς Συλλόγου αλλά και των υπολοίπων Σωματείων η εξίσωση νέων με παλιούς. Συνεχίζεται η προσπάθεια για μείωση μέχρι και εξάλειψη των όποιων διαφορών παραμένουν στο πλαίσιο της ελευθεριότητας της Εταιρείας αλλά και των περιορισμών από τους οποίους διέπεται ως Α.Ε.
- Τέλος σας ενημερώνουμε ότι εχθές ξεκίνησε η διαπραγμάτευση για τη νέα ΕΣΣΕ (2024-2027) και στον ΑΔΜΗΕ με συμμετοχή στη σχετική επιτροπή (ΑΔΜΗΕ-ΓΕΝΟΠ), του Προέδρου του Συλλόγου με αναπληρωτή του, μέλος και συνάδελφο του ΑΔΜΗΕ.
 - Καλούμε όλους τους νέους συναδέλφους Διπλωματούχους Μηχανικούς και τους συναδέλφους από συνενώσεις εταιρειών (πχ πρώην ΔΕΣΜΗΕ) που **δεν έχουν ακόμη εγγραφεί** να προχωρήσουν τη διαδικασία εγγραφής τους και **να συμμετέχουν ενεργά ως μέλη** στο παλαιότερο (1956) Πρωτοβάθμιο Σωματείο του Ομίλου ΔΕΗ και ΑΔΜΗΕ δημιουργώντας μία ισχυρή και μοναδική **think tank** που μόνο όφελος μπορεί να προσδώσει στους εργαζόμενους, τις Εταιρείες και τον πολίτη της Χώρας, όπως **πράττει διαχρονικά επί 68 έτη**.
 - Καταστατικό, Ενημέρωση, Επικοινωνία και **Αιτήσεις εγγραφής** στο σύνδεσμο: <http://sdmdei.gr/>

Για το Σύλλογο Διπλωματούχων Μηχανικών Ομίλου ΔΕΗ/ΕΔ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΓΡ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗΣ

ΑΘ. ΚΑΚΑΛΗΣ

Κοινοποίηση:

- κ. Α. Μάνο, ΔΝΣ ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- κ. Γ. Καλύβα, ΓΔ ΔΔΑΠ ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- κ. Α. Μπαλόκα, Δντρια ΔΔΑΠ ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ ΚΗΕ
- Πρωτοβάθμια Σωματεία
- Τοπικές Επιτροπές ΣΔΜ Ομίλου ΔΕΗ/ΕΔ