



Ανακοίνωση Νο 21 • Δευτέρα 22 Ιουνίου 2015

Απάντηση στην ανακοίνωση του «Συλλόγου Προσωπικού»

Στις 13 Ιουνίου 2015 οι συνάδελφοι Σκόνδρας και Ρετουινιώτης, πρόεδρος και γραμματέας του Συλλόγου Προσωπικού, αντίστοιχα, εξέδωσαν ανακοίνωση ως «Σύλλογος Προσωπικού» υπογράφοντας «για το Δ.Σ.», αν και ΟΥΔΕΠΟΤΕ το διοικητικό συμβούλιο αποφάσισε να εκδώσει σχετική ανακοίνωση, πόσο μάλλον αφού τα αναφερόμενα στη ανακοίνωση ΟΥΔΕΠΟΤΕ αποφασίστηκαν σε συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου.

Δεν μας προξενεί εντύπωση η λουδοβίκεια νοοτροπία των συναδέλφων, αφού είναι κοινός τόπος στην ΕΥΔΑΠ η ιδιοκτησιακή αντίληψη για τα συνδικάτα της ηγεσίας της «ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ». Μας εξέπληξε δυσάρεστα η ευκολία με την οποία η συμπεριφορά τους μεταλλάσσεται εντός («συνεργασία», «ενότητα») και εκτός («οι κακοί του ΣΕΚΕΣ και του ΠΑΜΕ») διοικητικού συμβουλίου.

Επειδή όμως «φίλοι» μεν οι συνάδελφοι, αλλά φιλότιμη η αλήθεια, σημειώνουμε τα παρακάτω για την ενημέρωση των μελών του συλλόγου και όλων των συναδέλφων:

1. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ 2015

Η ανακοίνωση αναφέρει ότι «Ο Σύλλογος μας έχει δώσει τις προτάσεις του για το νέο πλαίσιο διεκδίκησης». Ουδέποτε το Δ.Σ. αποφάσισε για τις προτάσεις που θα κατέθετε ο Σύλλογος Προσωπικού στην ΟΜΕ. Ενώ γραπτή πρόταση έχουν καταθέσει από το Μάρτιο το ΣΕΚΕΣ (επισυνάπτεται) και από το Μάιο το ΠΑΜΕ, ουδεμία πρόταση κατετέθη από την ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ. Και ενώ δεν έχει γίνει καμία ψηφοφορία επί προτάσεων, οι συνάδελφοι εμφανίζουν ξαφνικά μια «πρόταση» που περιλαμβάνει και κάποιες από τις προτάσεις του ΣΕΚΕΣ. Ποιοι και πότε αποφάσισαν, μόνο αυτοί ξέρουν. Η βαθύτατη αντιδημοκρατική τους ενέργεια έχει προφανή σκοπιμότητα να εμφανίσει αιτήματα που προωθεί μερίδα του προσωπικού (όπως π.χ. η προκαταβολή του εφ'άπαξ) ως πρόταση όλων των συλλόγων.

Τα τρία μέλη του ΣΕΚΕΣ στο Δ.Σ. του Συλλόγου Προσωπικού, εγκαίρως, από τον Μάρτιο, καταθέσαμε, σε συνεδρίαση του Δ.Σ. ολοκληρωμένο πλαίσιο για τη διαπραγμάτευση της ΣΣΕ. Οι συνάδελφοι της ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ, τις θεώρησαν μαξιμαλιστικές, δεν τις έθεσαν σε ψηφοφορία και τις έστειλαν στην Ομοσπονδία.

Και στις δύο συνεδριάσεις του Δ.Σ., που έγινε συζήτηση για την συλλογική σύμβαση, προτείναμε να ξεκινήσει η Ομοσπονδία συναντήσεις με συλλόγους και εργαζόμενους, να θέσει τις προτάσεις της σε διαβούλευση και όταν καταλήξουμε σε ένα κοινό πλαίσιο διεκδικήσεων να τεθεί αυτό στην έγκριση του προσωπικού (ακόμα και με κάλλη) ώστε όλοι μαζί ενωτικά και αγωνιστικά να το διεκδικήσουμε. Τελικά, η Ομοσπονδία κατέληξε σε 29 θεσμικά και 55 οικονομικά αιτήματα, άθροισμα των αιτημάτων όλων των συλλόγων, χωρίς αξιολόγηση και προτεραιότητες.

Είναι κατανοητό ότι οι ηγούμενοι της ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ δεν έχουν καταφέρει όλα αυτά τα χρόνια να αποκτήσουν «τεχνογνωσία» διεκδίκησης συλλογικής σύμβασης, αφού μέχρι τώρα η υπογραφή της εξαρτιόταν από την καλή θέληση της εκάστοτε διοίκησης και των παρασκηνακίων διαβουλεύσεων της ηγεσίας της Ομοσπονδίας με τη διοίκηση της ΕΥΔΑΠ, μακριά από τις διαθέσεις, τις ανάγκες και τη σύμφωνη γνώμη του προσωπικού.

Η τακτική δεν μπορεί να συνεχιστεί. Οι εργαζόμενοι της ΕΥΔΑΠ μετά και τα αποτελέσματα των τελευταίων αρχαιρεσιών σε Επιστημονικό και Μηχανικούς, δείχνουν ότι δεν είναι διατεθειμένοι να αφήσουν την διαχείριση του παρόντος σε αυτούς που έχουν μείνει προσκολλημένοι σε ένα παρελθόν που πλέον δεν υπάρχει. Ο λόγος πρέπει να δοθεί στο προσωπικό.

2. ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

Η ηγεσία της ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ, αντί να επιλέξει τη λήθη για το «σκάνδαλο» των αναδρομικών των εργατοτεχνικών, όπου για την υλοποίηση μιας διάταξης συλλογικής σύμβασης οδηγηθήκαμε να πάρουν ψίχουλα οι εργαζόμενοι και 20 εκατ. € ο δικηγόρος, ζητάει και τα ρέστα και συνεχίζει να προκαλεί, εγκalώντας το ΣΕΚΕΣ για τη υπερβολική φορολογική επιβάρυνση των αναδρομικών. Όταν οι συνάδελφοι υπέγραψαν για τα αναδρομικά τον Δεκέμβριο η φορολογική διάταξη που τους υπερφορολογεί ήταν γνωστή από τον Ιούνιο. Αν δεν το ήξεραν όταν υπέγραψαν τότε υπεύθυνοι είναι αυτοί που δεν τους ενημέρωσαν και τους έστειλαν να υπογράψουν.

3. «Επιλεκτική διαχείριση υπερωριών, οδοιορικών»

Μετά τις ανακοινώσεις λάσπης του επικεφαλής της ΔΑΚΕ, μας προκαλεί αλγεινή εντύπωση η συνέχεια που δίνει η διοίκηση του συλλόγου. Στρέφεται κατά πραγματικών αμοιβών εργαζόμενων χωρίς να έχει την στοιχειώδη ενημέρωση, την ίδια στιγμή που το Δ.Σ. έχει δυο μέλη του από τις εν λόγω περιοχές Πειραιά και Ασπρόπυργο και δεν μπήκε στον κόπο να ρωτήσει την άποψη τους.

**Οι εκπρόσωποι του ΣΕΚΕΣ στο ΔΣ του Συλλόγου Προσωπικού
Μαστοράκης Μανώλης
Μπαστέας Πέτρος
Τσόκαλης Βασίλης**

ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΥΜΕ

**την πρόταση που καταθέσαμε τον Μάρτιο 2015 στο ΔΣ του Συλλόγου Προσωπικού
και εστάλη από τον Σύλλογο στην Ομοσπονδία**

ΤΟ ΣΕΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΣΕ ΤΗΣ ΕΥΔΑΠ ΤΟΥ 2015

Πρόθεσή μας να συμβάλλουμε στη διαμόρφωση και διεκδίκηση από τη μεριά των εργαζομένων της ΕΥΔΑΠ και του συνδικαλιστικού κινήματος της καλύτερης δυνατής πρότασης από αυτή τη διαδικασία.

Η πορεία προς την υπογραφή της ΣΣΕ της ΕΥΔΑΠ πρέπει να θέσει επί τάπητος το κεντρικό ζήτημα των μνημονιακών πολιτικών που ήταν (και είναι ακόμα από τις δυνάμεις του συστήματος) η **απαξίωση της εργασίας** και η αύξηση του ποσοστού κέρδους.

Αυτό επετεύχθη με τη ροή πλούτου από την εργασία (μισθωτούς, ανέργους, μικρομεσαίους κλπ) **προς το μεγάλο ελληνικό και ξένο κεφάλαιο** (τεράστια αύξηση της κερδοφορίας των 500 μεγαλύτερων επιχειρήσεων στο εσωτερικό, την τελευταία 2ετία και μέσω της πληρωμής των τοκοχρεολυσίων του εξωτερικού χρέους, κυρίως, προς το διεθνές κεφάλαιο). Η οποία πορεία, βέβαια, ούτε ανάπτυξη, ούτε μείωση της ανεργίας έφερε.

Λαμβάνοντας επί πλέον υπόψη μας:

- ❖ Την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 10/5/2012 μεταξύ της ΕΥΔΑΠ και της ΟΜΕ ΕΥΔΑΠ που ισχύει μέχρι την 9/5/2015
- ❖ Τα οικονομικά αποτελέσματα της ΕΥΔΑΠ ΑΕ 2010, 2011, 2012, 2013, 1/1-30/9 2014
- ❖ Τη μεταβατική πολιτική κατάσταση

1. Σύμφωνα με την ισχύουσα ΣΣΕ οι εργαζόμενοι της ΕΥΔΑΠ αποδέχτηκαν τη νομοθεσία που ήταν σε ισχύ και αφορούσε σε ζητήματα αμοιβών και μισθολογικού κόστους (Ν. 3833/2010, Ν. 3845/2010, Ν.4024/2011 και κυρίως την

εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 5 του άρθρου 31 Ν. 4024/2011, με τρόπο ώστε «το μέσο κατά κεφαλήν κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού να ισούται με το 65% του μέσου κατά κεφαλήν αντίστοιχου κόστους της Εταιρείας ως αυτό έχει διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009 σύμφωνα με τα παραπάνω, περιλαμβανομένων των περικοπών που έλαβαν χώρα δυνάμει των νόμων 3833/2010 και 3845/2010»

Επίσης οι περικοπές ισχύουν «μέχρι τη λήξη του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής. Μετά τη λήξη της εφαρμογής του εν λόγω πλαισίου, όπως αυτό ορίζεται στους νόμους 3985/2011, 3986/2011 και 4024/2011, το μισθολόγιο του προσωπικού της Ε.ΥΔ.Α.Π. επανέρχεται στο καθεστώς που ίσχυε κατά την 31.12.2009, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τα παραπάνω»

2. Η ΕΥΔΑΠ κατά τα έτη 2009-2013 είχε:
 - a. Μείωση του **κύκλου εργασιών**
2009: 386,2 εκατ. - 2013: 336,1 εκατ. (-8,5%)
 - b. Μεγάλη μείωση των **αμοιβών και εξόδων προσωπικού**
2009: 228,5 εκατ. - 2013: 119,6 εκατ. (-52%)
 - c. Μείωση του **μόνιμου προσωπικού** από 3.320 συναδέλφους το 2009 σε 2.300 το 2013
3. Το συσσωρευμένο **οικονομικό όφελος της ΕΥΔΑΠ** από την μείωση του μόνιμου προσωπικού και των αποδοχών του προσωπικού τα έτη 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 υπολογίζεται σε **423,5 εκατ. €**
4. Οι μηνιαίες πολιτικές και η εφαρμογή της ΣΣΕ2012 εκτόξευσε την κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της ΕΥΔΑΠ από 5,7 εκατ. το 2009 εκτοξεύτηκε στα 77,7 εκατ. το 2013 (**+721%**) και την μερισματική απόδοση. Το 2009 οι μέτοχοι εισέπραξαν μερίσματα ύψους 2,11 εκατ. € ενώ το 2013 38,3 εκατ. € (**+1715%**). Αθροιστικά τα 4 έτη 2010-2013 η ΕΥΔΑΠ μοίρασε στους μετόχους **77,3 εκατ. €**. Τα αποθεματικά κεφάλαια της ΕΥΔΑΠ στις 31/12/2013 ανέρχονταν στο ποσόν των **380,3 εκατ. €**
5. Τα συσσωρευμένα κέρδη της ΕΥΔΑΠ την 31/12/2009 ήταν **337,5 εκατ. €** ενώ στις 30/9/2014 έφθασαν στα **468,078 εκατ. €** (+38%). Η ΕΥΔΑΠ προσανατολίζεται στην επιστροφή κεφαλαίου στους μετόχους

ΠΡΕΠΕΙ ΜΕ ΤΗΝ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΣΕ:

- να αμφισβητήσουμε και να αντιστρέψουμε αυτή τη ροή και
- παράλληλα πρέπει βεβαίως να «σταθούμε» με τρόπο που να καταδεικνύει και να αποδεικνύει εμπράκτως την αλληλεγγύη μας στην κοινωνία.

Για την νέα ΣΣΕ της ΕΥΔΑΠ θα κινηθούμε στην παρακάτω λογική:

Απαιτούμε μείωση της κερδοφορίας της ΕΥΔΑΠ ώστε τα λεφτά να πάνε:

- Στην κοινωνία, μέσω της τιμολογιακής πολιτικής, του κοινωνικού τιμολογίου και άλλων διευκολύνσεων στη δοκιμαζόμενη κοινωνία.
- Προσλήψεις, μόνιμου προσωπικού πλήρων δικαιωμάτων, για να ανακουφιστεί η κοινωνία, να ενισχυθεί η μείωση της ανεργίας και να διασφαλιστεί ο δημόσιος και κοινωφελής χαρακτήρας της ΕΥΔΑΠ. (Διεκδικούμε θέσεις μόνιμης, πλήρους εργασίας, πλήρων δικαιωμάτων.
- Επενδύσεις σε δίκτυα και υποδομές ώστε να ενισχυθεί η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ύδρευσης-αποχέτευσης σε όλη την Αττική, και να ενισχυθεί η παραγωγική διαδικασία.
- Κατάργηση προκλητικών εκπτώσεων στο μεγάλο κεφάλαιο (πχ Μειωμένο κατά 45% τιμολόγιο στα ΕΛΠΕ και μάλιστα με όρο την μεγάλη αύξηση της κατανάλωσης νερού, επιλεκτικές διαγραφές προστίμων κλπ).
- Αυξήσεις στους εργαζόμενους ώστε καλά αμειβόμενοι και ευχαριστημένοι εργαζόμενοι να εξυπηρετούν, ποιοτικά και με επάρκεια, την κοινωνία της Αττικής. Θέλουμε αυτοί που θα υπηρετούν την κοινωνία και θα προσφέρουν ποιοτικές υπηρεσίες να αμείβονται αναλόγως. Να αντιστραφεί η τακτική απαξίωσης της εργασίας που επέβαλε το μνημόνιο και συνεχίζουν τα συμφέροντα να υπερασπίζονται. **Να αλλάξει η ροή χρήματος από το κεφάλαιο προς την εργασία.** Και μάλιστα σε κοινωνικά στρώματα που θα καταναλώσουν και δε θα αποθησαυρίσουν. Να λειτουργήσουν σαν παράδειγμα για αυξήσεις και στον ιδιωτικό τομέα και όχι ως πρόσχημα για ανταγωνισμό, των μισθών, προς τα κάτω.

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ:

- Για εφαρμογή κοινωνικού τιμολογίου και αλλαγή της τιμολογιακής πολιτικής.
- Αριθμό μόνιμων προσλήψεων με πλήρη δικαιώματα.
- Επενδύσεις σε δίκτυα ύδρευσης-αποχέτευσης-υδροληψίας σε όλη την Αττική.

- Πλαφόν συνολικά και κατά εργαζόμενο στα έκτακτα (εξαιρούνται οι «κοινωνικού τύπου» παροχές. Παιδικοί, ξένες γλώσσες, κατασκηνώσεις, τροφεία, κλπ).
- **Σταδιακή επαναφορά στο μισθολόγιο του 2009 όπως προβλέπει η τελευταία ΣΣΕ του 2012. Με ειδική μέριμνα και προτεραιότητα για τους πιο χαμηλόμισθους εργαζόμενους.**
- Εφαρμογή κατώτατου μισθού 751 Ευρώ σε όλους τους εργαζόμενους στον κύκλο του Νερού και έλεγχος εφαρμογής όλης της εργατικής νομοθεσίας και των μέτρων ασφαλείας και κανόνων υγιεινής παντού (μόνιμους, συμβασιούχους, εργαζόμενους εργολάβων, προμηθευτών, μισθωμένους κλπ).

ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΣΕ

- Ανοιχτές συζητήσεις κατά χώρους δουλειάς με όλο το προσωπικό.
- Γενική συνέλευση όλου του προσωπικού.
- Συνέντευξη τύπου για την παρουσίαση των θέσεων μας.
- Συντονισμό με άλλους κλάδους εργαζομένων σε μια τέτοια κατεύθυνση.
- Δημοψηφισματική διαδικασία για την τελική έγκριση.

ΧΡΟΝΟΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΣΕ

- Έναρξη της διαδικασίας συζήτησης με τους εργαζόμενους **άμεσα**.
- Διεκδίκηση για άμεση κατάργηση των μνημονιακών νόμων που περιόρισαν τη δυνατότητα υπογραφής ελεύθερων ΣΣΕ.
- **Καταγγελία της σύμβασης μετά** την ψήφιση του νόμου που θ' αποκαθιστά τις ελεύθερες ΣΣΕ και την κατάργηση των μνημονιακών περιορισμών στην υπογραφή τους.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ

- Αν η διεκδίκηση και διαπραγμάτευση της ΣΣΕ καταλήξει «κοντά» στα αιτήματά μας μπορούμε να υπογράψουμε 3ετή. Διαφορετικά μονοετή.