

#παρτο_πανω_σου

για να αλλάξεις την κατάσταση!

#ψηφισε_:



ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΠΑ.Σ.Υ.Π. ΓΕΡΜΑΝΟΣ

WEB: agonistiki-synergasia.blogspot.gr • e-mail: agonistiki.synergasia@otenet.gr

ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΣΤΗ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗ ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΧΩΡΙΣ ΚΑΜΙΑ ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟΥ

Τα καταστήματα για μια ακόμα φορά βρέθηκαν στο μάτι του κυκλώνα την τελευταία χρονιά με τη μεταφορά στη θυγατρική Γερμανός. Πρόκειται, ουσιαστικά, για την προσπάθειά αποσύνδεσής τους από μια εξαιρετικά πλούσια μητρική εταιρία, προς μία θυγατρική πολύ χαμηλότερων χρηματοοικονομικών δεικτών και εντελώς αμφιβόλου μέλλοντος. Μετά το κλείσιμο εκατοντάδων καταστημάτων σε όλη την Ελλάδα, την «έμπνευση» του franchise, τώρα η διοίκηση μας μεταφέρει στη θυγατρική Γερμανός και μάλιστα δίχως ρήτρα επαναφοράς. **Αυτή είναι η ανάπτυξη του δικτύου εξυπηρέτησης πελατών που οραματίζονται;**

Η **Αγωνιστική Συνεργασία** κατάθεσε με νομικό υπόμνημα μεγάλου δικηγορικού γραφείου, την αυτονόητη απαίτησή μας ώστε σε περίπτωση που η διοίκηση της Γερμανός θελήσει να κλείσει καταστήματα, να συρρικνώσει περαιτέρω το δίκτυο, να κάνει απολύσεις κλπ., εμείς να έχουμε σημείο αναφοράς μας τη μητρική εταιρία, δηλαδή να υπάρχει **ρήτρα επαναφοράς**. Αυτό είναι απολύτως θεμιτό, λογικό και νόμιμο, αφού ο ισχυρισμός της διοίκησης είναι ότι η μεταφορά μας γίνεται για λόγους «μετασχηματισμού» και «εκσυγχρονισμού» της εταιρίας, δηλαδή προκειμένου να αυξήσει περαιτέρω την κερδοφορία του Ομίλου. Αφού, λοιπόν, θα έχουν ακόμα περισσότερα κέρδη δεν θα έχουν κανένα λόγο να βλάψουν κι άλλο τους εργαζόμενους, αλλά αντιθέτως να αρχίζουν να δίνουν επιτέλους και στους εργαζόμενους.

Το νομικό υπόμνημα με τη ρήτρα επαναφοράς, θα κατατεθεί και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), μαζί με αίτημα των εργαζομένων ώστε το ΣΕΠΕ να γνωμοδοτήσει θετικά στο νόμιμο και εύλογο αίτημά μας. Επισημαίνουμε ότι ήδη το ΣΕΠΕ έχει γνωμοδοτήσει ότι κακώς μας διακόπηκε το Ταμείο Νεότητας. Επιπλέον, από έγκριτους δικηγόρους, έχουμε πληροφορηθεί ότι δεν θα έπρεπε να είχε γίνει αλλαγή στην ασφάλισή μας χωρίς να ερωτηθούμε.

ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΑΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ, ΑΥΞΑΝΟΝΤΑΙ!

Η διοίκηση ξέχασε πολύ γρήγορα τους «ήρωες της πρώτης γραμμής» που με αυταπάρνηση της υγείας και της ζωής τους (της δικιάς τους αλλά και των οικογενειών τους), εξυπηρετούσαν τους πελάτες χωρίς αποστάσεις, εν μέσω της καραντίνας, επειδή η απόσταση καθιστούσε στην πράξη ανέφικτη τη συνεννόηση. Η κατάσταση γίνεται δυσχερέστατη λόγω του σημαντικού προβλήματος της υποστελέχωσης (που χρόνια ακούμε για την λύση του, αλλά λύση δεν βλέπουμε), καθώς και της σκληρής πραγματικότητας των **εργαζόμενων πολλών ταχυτήτων**. Αποτέλεσμα είναι όταν χρειαζόμαστε άδεια να μην μπορούμε να την πάρουμε.

Πληροφοριακά συστήματα που δεν λειτουργούν και **tickets τα οποία δεν επιλύονται ποτέ!** Για το σύνολο των εργαζομένων στα καταστήματα, θα πρέπει να αναφερθούν τα καθημερινά προβλήματα καθυστερήσεων κι εκνευρισμών από τη χρήση του περίφημου Π.Σ. Siebel, **η απουσία αυτόνομου χρόνου εκπαίδευσης** και τα συχνά **μυοσκελετικά προβλήματα** από τη χρήση σκαμπό. Τα σκαμπό, τα οποία δοκίμασε και επέλεξε ησυνδικαλιστική ηγεσία (ας έρθουν να καθίσουν αυτοί, να δούμε πόσο θα αντέξουν...)! Να επισημάνουμε ότι, προκειμένου τα σκαμπό να είναι το μοναδικό μέσο στήριξης των εργαζομένων, απουσιάζουν παντελώς καθίσματα για ειδικές κατηγορίες κοινού (π.χ. άτομα με αναπηρία, ηλικιωμένοι, έγκυες κλπ.), γεγονός που δεν περιποιεί τιμή στον τρόπο με τον οποίο ο Όμιλος αντιμετωπίζει, στην πράξη και όχι στα λόγια, τη διαφορετικότητα.

Με την καθιέρωση του σπαστού ωραρίου, καταστρέφεται η καθημερινή ζωή των εργαζομένων και διαταράσσεται δραματικά ο προσωπικός και οικογενειακός τους προγραμματισμός. Οι εργαζόμενοι έχουν φτάσει να εργάζονται 9ωρα ημερησίως και να μετακινούνται 4 φορές την ημέρα. Το περιβαλλοντικό αποτύπωμα των εργαζομένων δεν έχει άραγε καμία σημασία;

Συχνά δεν μπορούμε να κάνουμε χρήση του δικαιωματικού μας χρόνου ανάπαυσης λόγω των ιδιαίτερα εντατικών συνθηκών εργασίας. Δεν καλύπτονται ούτε οι ελάχιστες προδιαγραφές για την υγεία & ασφάλεια: Τα παράθυρα σφραγίζονται για λόγους αισθητικής, δεν λαμβάνεται μέριμνα για εξόδους κινδύνου κλπ. Κάποια καταστήματα δεν έχουν χώρους ανάπαυσης και σε κάποια άλλα οι τουαλέτες έχουν μετατραπεί σε χώρους ανάπαυσης, ενώ συχνά συνορεύουν με την κουζίνα. Η Διοίκηση προτιμά να πληρώνει πρόστιμα παρά να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας!

Τι θα γίνει με το προσωπικό που έκανε χρήση της άδειας ειδικού σκοπού που δεν έχει προσαρμοστεί η ατομική παραγωγή και επηρεάζει την βαθμολογία; Για παράδειγμα όσοι συνάδελφοι έλειπαν στο Q1 και Q2 η ατομική συνεισφορά που κατεβαίνει από το σύστημα είναι 1!

ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΜΑΣ

Οι **πωλητές** αφενός «πουλάνε για να πιάσουν τους στόχους» κι αφετέρου υποστηρίζουν και διεκπεραιώνουν την κάθε πώληση που κάνουν, ενώ ταυτόχρονα απασχολούνται και με θέματα που δεν είναι στον «στόχο», όπως μεταφορές, service, παράπονα κι όποια άλλη «λάντζα» μπορεί να προκύψει. Σε περίπτωση, δε, που δεν κάνουν υψηλές πωλήσεις απειλούνται ότι θα απολυθούν!

Οι **ταμίες** από την άλλη, κατόπιν εντολή της διοίκησης, καλούνται να ανοίγουν και να κλείνουν ταμείο με «μαγικές» ικανότητες, ταυτόχρονα με το ωράριο εξυπηρέτησης των πελατών! Το πώς αυτό μπορεί να

επιτευχθεί ενώ ταυτόχρονα έχει επιβεβαιωθεί/καταμετρηθεί το υπόλοιπο κατά την έναρξη και τη λήξη, έχουν καταμετρηθεί τα κουπόνια κλπ. είναι ένα θέμα που θα πρέπει να αναλυθεί από ειδικούς επιστήμονες και που οι Τράπεζες δεν έχουν καταφέρει να επιλύσουν (δίνουν χρόνο εντός του ωραρίου για το άνοιγμα και κλείσιμο των ταμείων), επειδή προφανώς δεν έχουν την τεχνογνωσία των ειδημόνων & πολυπραγμόνων top managers του Ομίλου ΟΤΕ. Αυτή η πρακτική από μόνη της συνεπάγεται a priori **υπέρβαση & καταστρατήγηση του ωραρίου**. Επίσης είναι εντελώς απαράδεκτο οι ταμίες που επιφορτίζονται με όλα τα προηγούμενα, να έχουν τους ίδιους στόχους πωλήσεων (!) που έχουν και οι πωλητές.

Οι **υπεύθυνοι εισπράξεων** εξαφανίστηκαν ως δια μαγείας έπειτα από τη μετάβασή μας στη θυγατρική. Γιατί άραγε; Δεν ήταν μια ειδίκευση που βοηθούσε στην εύρυθμη λειτουργία των καταστημάτων; Αυτή είναι η «μεταρρύθμιση» και η «εξέλιξη» που ευαγγελίζονται;

Οι **θυρωροί των καταστημάτων** είναι η νέα ειδικότητα που έχει εφευρεθεί από τον Όμιλο από την αρχή της πανδημίας!

Το **εργασιακό άγχος** αφορά στη συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων στον 21^ο αιώνα και ειδικά στην Ελλάδα. Τα συμπτώματα αφορούν σε κόπωση και πονοκεφάλους, αλλά και σε καρδιακές ή εγκεφαλικές παθήσεις. Τα προηγούμενα είναι ιδιαίτερα στα καταστήματα, όπου η εντατικοποίηση συνάδει με το καθημερινό κυνήγι ανεδαφικών στόχων σε μια αγορά που βρίσκεται σε παρατεταμένη & βαθιά κρίση.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Για να δοθούν λύσεις στο σύνολο των προαναφερθέντων προβλημάτων απαραίτητη προϋπόθεση είναι να σταθεί η ηγεσία του συνδικάτου στο ύψος των περιστάσεων, να απαιτήσει τα δίκαια αιτήματα κι όχι να επαιτεί. **Το συνδικάτο αντί να αποδέχεται συνεχώς το κλείσιμο καταστημάτων**, είναι απαραίτητο **να απαιτήσει την ενδυνάμωση του Δικτύου** με άνοιγμα νέων καταστημάτων σε περιοχές όπου έχουν κλείσει καταστήματα του Ομίλου ΟΤΕ (Cosmote & Γερμανός) και όπου οι πελάτες δεν έχουν πια πρόσβαση στα προϊόντα και στις υπηρεσίες του Ομίλου ΟΤΕ.

Ρήτρα επαναφοράς στη μητρική: Είναι νόμιμο, εύλογο, ρεαλιστικό, άρα να γίνει πράξη!

Υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) στην Γερμανός αλλά και σε όλο τον Όμιλο ΟΤΕ. Οι μετασχηματισμοί και οι εκσυγχρονισμοί να μεταφράζονται σε οφέλη για το σύνολο των εργαζομένων και αυτό να αποδεικνύεται με τους όρους της ΣΣΕ.

Καμία αλλαγή στον Ταμείο Ασφάλισης, στο Ταμείο Νεότητας, στο Ταμείο Αλληλοβοήθειας και στις εργασιακές ειδικεύσεις, λόγω μετάβασής μας στη θυγατρική. Η όποια αλλαγή σε αυτά συνιστά βλαπτική μεταβολή.

Οι **προσλήψεις** για την επίτευξη της λειτουργικότητας του Δικτύου έπρεπε να είχαν γίνει εδώ και πολλά χρόνια. Ο Όμιλος ΟΤΕ δεν είναι εμπορικό μικρομάγαζο αλλά καθοδηγεί τις εξελίξεις, συνεπώς τα καταστήματά του δεν μπορεί να έχουν σπαστό ωράριο. Η **ομογενοποίηση του προσωπικού (στη λογική της ανοδικής ισότητας)** δεν επιτρέπεται να καθυστερεί άλλο, γιατί ο σεβασμός προς την ανθρώπινη και εργασιακή αξιοπρέπεια βρίσκεται ήδη στο πιο χαμηλό επίπεδο.

Οι στόχοι των πωλήσεων είναι απαραίτητο να γίνουν πιο ρεαλιστικοί και τα bonus να μην είναι αργοπορημένα **bones (κόκκαλα)**. Οι πωλητές να ασχολούνται μόνο με πωλήσεις και όχι με κάθε μορφής λάντζα.

Για το άνοιγμα και το κλείσιμο των ταμείων θα πρέπει να δίνεται το εύλογο χρονικό διάστημα, όπως και στον τραπεζικό τομέα (όπου τόσο η τεχνογνωσία όσο κι η εκπαίδευση είναι φυσικά πιο άρτιες).

Τα προηγούμενα θα διευκόλυνε σε μέγιστο βαθμό η δημιουργία επιτόπιων **back offices** για την υποστήριξη ποιοτικών πωλήσεων, τη διεκπεραίωση των εκκρεμοτήτων και την τηλεφωνική επικοινωνία. Και όχι οι εργαζόμενοι να υποχρεώνονται συνεχώς σε υπερωριακή, μη αμειβόμενη εργασία για την επίλυση εκκρεμοτήτων.

Οι χώροι ανάπαυσης να μην μετατρέπονται σε call centers!

Ο σεβασμός των κανόνων υγείας & ασφάλειας στο χώρο του καταστήματος και των χώρων ανάπαυσης δεν θα έπρεπε καν να αποτελεί διεκδίκηση, γιατί είναι θεσμοθετημένη υποχρέωση της εταιρίας!

Εύλογη προσαρμογή της ατομικής παραγωγής στο προσωπικό που έκανε χρήση της άδειας ειδικού σκοπού ώστε να γίνουν ορθολογικοί οι στόχοι και να μην επηρεάζεται η βαθμολογία τους.

Άμεση κατάργηση του σπαστού ωραρίου, το οποίο χωρίς να προσφέρει ουσιαστικά κέρδη στην εταιρία, καταστρέφει την προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων.

Το απόσταγμα και ο τελικός σκοπός όλων όσων αναφέρθηκαν, είναι η **δημιουργία ευχαριστημένων πελατών και εργαζομένων**. Γιατί τελικά δεν υπάρχουν ευχαριστημένοι πελάτες χωρίς ευχαριστημένους εργαζόμενους!

ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΠΟΛΗ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΠΟΛΗ
1. ΑΔΑΜΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ	ΑΘΗΝΑ	7. ΜΑΛΤΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΡΟΔΟΣ
2. ΓΙΑΝΝΑΚΙΔΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	8. ΜΑΡΔΙΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ
3. ΓΛΑΣΤΡΑ-ΡΟΥΜΠΕΚΑ ΓΕΩΡΓΙΑ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	9. ΣΑΜΠΟΡΔΑΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΘΗΝΑ
4. ΔΑΦΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	10. ΤΣΑΝΔΗΛΑ ΣΩΤΗΡΙΑ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ
5. ΚΟΡΚΟΛΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ	ΑΘΗΝΑ	11. ΤΣΙΚΝΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ	ΑΘΗΝΑ
6. ΚΑΣΒΙΚΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΑΘΗΝΑ		



Το μότο **#αστο_πανω_μου**
είναι μόνο για τα καταστήματα
και θα έπρεπε να λέει
****#παρτο_πανω_σου.****