



INSTITUȚIA PREFECTULUI JUDEȚUL PRAHOVA ÎN ATENȚIA DOMNULUI PREFECT

Având în vedere ca la nivelul Companiei Naționale Poșta Română există premisele declanșării unor acțiuni de protest, ne adresăm dumneavoastră, domnule prefect, în calitate de reprezentant al Guvernului României în relația instituțională cu cetățenii județului nostru, cu autoritățile și comunitățile locale, și vă aducem la cunoștință: situația generală, cauzele nemulțumirilor lucrătorilor Poștei Române, precum și principalele lor revendicări:

Compania Națională Poșta Română:

- este operatorul național de servicii poștale și de curierat din România, furnizor unic de serviciu universal pe întreg teritoriul țării, la tarife accesibile tuturor utilizatorilor și standarde ridicate de calitate;
- are circa 23.000 de angajați;
- a avut o cifră anuală de afaceri de circa 1.352.878 mii lei în 2020, 1.385.676 mii lei în 2021, 1.457.668 mii lei în 2022 și și-a propus pentru 2023 o cifră de afaceri de circa 1.628.800 mii lei, respectiv, în medie, între 112,7 milioane lei lunar în 2020 și 121,4 milioane lei lunar, în 2022;
- în anul 2022, având un câștig salarial mediu lunar de sub 2200 net, cei circa 23.000 de angajați ai companiei contribuie lunar la bugetul consolidat al statului român cu circa 30 milioane de lei (cca 22 de milioane din contribuții și impozite, și 8 milioane din accize și TVA);
- asigură accesul întregii populații a țării la serviciile de comunicații poștale de bază, atât pentru cele 9 milioane de locuitori din 3.000 de comune și peste 12.000 de sate din mediul rural, cât și pentru celelalte 10 milioane de locuitori din mediul urban din România, fără a primi din partea statului român vreo compensație sau ajutor financiar;

Lucrătorii Companiei Naționale Poșta Română:

- câștigul salarial mediu net al angajatului din Poșta Română, în anul 2023, circa 2.300 lei, sumă în care sunt cuprinse bonusurile și sporurile pentru: ore suplimentare, noapte, continuitate; peste 80% din cei 23.000 de angajați ai Poștei Române au salariul la nivelul salariului minim pe economie, respectiv 3.000 lei brut, adică 1900 lei net, fără vreo perspectivă de creștere;
- de aproape doi ani de zile în cadrul companiei s-a instalat teama și lipsa de speranță, începând cu angajații din aparatul central și continuând apoi cu cei din operațional, din rețeaua poștală teritorială, stări motivate de mesaje transmise de conducere precum că numărul de subunități poștale trebuie să se reducă iar numărul de angajați trebuie să scadă undeva cu vreo 10.000 de oameni, prezența teritorială a Poștei Române trebuie restrânsă, activități pe care le face tradițional compania de poștă să fie date către agenți contractuali ori să fie externalizate către terți;

- orientarea activității managementului companiei și spre dezvoltarea firmei, nu doar spre reducerea cheltuielilor de personal; astăzi produsele și serviciile companiei precum și distribuția teritorială a acestora, sunt decizii de management, tarifele la care aceste produse/servicii se vând, sunt decizii controlate de management, discount-urile (de până la 55%!!!) sunt hotărâte de management, iar analiza de profitabilitate o face tot managementul, dar nu pornind de la management, ci din celălalt capăt al lanțului relațiilor de producție. Astăzi, Poșta Română își bazează existența pe patru-cinci contracte mari, toate încheiate cu statul român, în timp ce toată cealaltă piață de servicii poștale și curierat, a fost abandonată la dispoziția concurenței;

Întrebări ale lucrătorilor Poștei Române, adresate acționarului majoritar și guvernului:

- având în vedere faptul că în țările din Europa raportul număr populație / număr lucrători din companiile naționale de poștă este:

	RO	Ungaria	Austria	Cehia	Estonia	Suedia
populație	19 mil.	9,7 mil	9 mil	10,7 mil	1,3 mil	10 mil
nr. lucrători operator național	23.000	27.000	19.000	28.000	2.000	18.000
Raport	825/1	350/1	470/1	380/1	650/1	550/1

Iar în România acesta raport este de 825/1, considerați că numărul lucrătorilor poștali trebuie redus, eventual cu 30%-50%, ori managementul companiei ar trebui să își orienteze acțiunile și spre dezvoltarea acestei firme?

- care a fost rațiunea pentru care managementul companiei a decis desființarea structurii interne de curierat rapid prin intermediul căreia Poșta Română juca un rol în piața de curierat din România și care, dacă ar fi beneficiat de partea de investiții alocată potrivit Raportului Deloitte, parte integrantă a proiectului de capitalizare al Poștei Române (urmărit inclusiv de către Comisia Europeană) ar fi dus la creșterea cifrei de afaceri și a importanței Poștei Române în această piață?
- având în vedere faptul că, în trecut, echipe de management aflate la conducerea Poștei Române, au decis externalizarea unor activități interne ale companiei, către terți operatori din piață, cu efecte de creștere exponențială a cheltuielilor companiei, procese și despăgubiri de sute de milioane de lei plătite tot din muncă angajaților Poștei Române, la nivelul guvernului/acționarului majoritar/managementului companiei se analizează din nou externalizarea de activități?
- având în vedere că ar trebui să fie în plină desfășurare programul de management și programul investițional, aprobate în urma deciziei de capitalizare a companiei, în baza Raportului Deloitte privind Testul Operatorului Economic Privat, dar sunt întârzieri ori chiar blocaje, care considerați că ar putea fi efectele asupra salariaților a neîndeplinirii de către Poșta Română a obligațiilor asumate?
- care este viziunea statului român și a Guvernului referitoare la Poșta Română: se dorește un operator poștal a cărui infrastructură să acopere întreg teritoriul național și să asigure accesul tuturor cetățenilor la servicii poștale, financiare și de proximitate, de calitate, în condițiile unei profitabilități rezonabile sau se dorește o companie redusă ca dimensiuni, care se mișcă ușor în piață?

În vederea asigurării pacii sociale, cât și pentru clarificarea aspectelor semnalate mai sus, solicităm convocarea unei reuniuni de lucru cu următoarea structură:

- Prim ministru
- Ministrul Muncii (beneficiar al serviciilor CNPR)
- Ministrul Investițiilor și Proiectelor Europene (beneficiar al serviciilor CNPR)
- Ministrul Finanțelor (responsabilități în ceea ce privește ajutorul de stat)
- Președintele Consiliului Concurenței
- Directorul General al Poștei Române
- Președintele Consiliului de Administrație al Poștei Române
- Reprezentanți ai Sindicatului Național al Lucrătorilor Poștali

Relația dintre conducerea CN Poșta Română și SLPR - sindicatul reprezentativ:

- la data de 04 nov. 2022 Consiliul de Administrație al CNPR aprobă noua organigramă a companiei, fără ca, în prealabil, conducerea companiei să fi desfășurat procedura de informare și consultare a sindicatului, așa cum impun reglementările legale în vigoare, respectiv; Legea 467/2006, Legea 62/2011, Codul Muncii și contractul colectiv de muncă valabil la nivelul unității;
- din acel moment toate demersurile conducerii companiei, în relația ei instituțională cu SLPR - sindicatul reprezentativ, au avut ca obiectiv încercarea de a-și acoperi propria decizie de nerespectare a procedurii de informare și consultare a salariaților, prin acțiuni dintre cele mai diverse:
 - o de la condiționarea discutării oricărui subiect de interes pentru salariați (uniforme, normare, condiții de muncă, drepturi salariale), de recunoașterea de către SLPR a deciziilor managementului, adoptate prin nerespectarea CCM;
 - o la sistarea reținerii pe statul de plată a cotizației de sindicat și privarea membrilor de sindicat de dreptul lor la deducerea fiscală a cotizației plătite,
 - o la invitarea repetată a sindicatului la consultări, fără furnizarea, în prealabil, a informațiilor complete asupra temelor consultărilor,
 - o la refuzul decontării cheltulelilor de deplasare pentru reprezentanții SLPR veniți din toată țara, la discuții cu conducerea companiei, la solicitarea conducerii companiei, pe motiv că acei reprezentanți SLPR nu au fost de acord să semneze că acceptă pozițiile susținute de conducerea companiei;
- contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității prevede obligația ca în luna februarie 2023 managementul companiei să negocieze cu sindicatul acordarea unei creșteri salariale. Cu toate acestea, prin documentele trimise, managementul a condiționat discutarea acestei teme de acceptarea de către sindicat a faptului că a fost consultat în legătură cu modificările de structură decise de consiliul de administrație în data de 04 nov. 2022, inclusiv efectele ce decurg din acestea, deși, în continuare, nu a furnizat către SLPR informațiile pe baza cărora SLPR să-și poată formula un punct de vedere;
- contractul colectiv de muncă prevede, de asemenea, obligația ca până la data de 30 aprilie 2023, conducerea companiei împreună cu sindicatul să stabilească un regulament de trecere la un sistem de salarizare predictibil pentru toți angajații, care să fie nediscriminatoriu, să aibă la bază eliminarea subiectivismului, precum și creșterea competitivității, însă, conducerea companiei condiționează și discutarea acestui subiect de acceptarea de către sindicat a faptului că a fost consultat în legătură cu modificările de structură decise de consiliul de administrație în data de 04 nov. 2022;
- practic, **discutarea oricărei teme ce face obiectul dialogului social la nivelul Poștei Române, este condiționată de managementul companiei de acceptarea de către sindicat a faptului că a fost consultat în legătură cu modificările de structură decise de consiliul de administrație în data de 04 nov. 2022, fără ca managementul să fi pus la dispoziția sindicatului informațiile necesare formulării unui punct de vedere argumentat, în numele celor peste 15.000 de membri de sindicat, ce sunt și vor fi impactați, într-un fel sau altul, de hotărârile consiliului de administrație;**

Revendicările lucrătorilor C.N. Poșta Română:

- transparentă și predictibilitate în actul managerial de la nivelul companiei, vârsta medie a angajaților trece de 50 de ani, iar reconversia profesională la vârsta aceasta, cu atât mai mult cu cât managementul Poștei Române nu s-a preocupat niciodată de formarea profesională a angajaților, este una extrem de dificilă, astfel încât trimiterea unui astfel de om în afara sistemului poștal este similară cu desființarea lui, după o viață de muncă în beneficiul companiei și al unei comunități; reducerea prezenței teritoriale a Poștei Române și retragerea acestora din comunitățile mai mici, să fie analizată caz cu caz, de către șefi de locuri de muncă, împreună cu reprezentanți sindicali și persoanele implicate;
- implementarea unui sistem de salarizare transparent și predictibil, motivant și nediscriminatoriu, bazat pe elemente obiective ce țin de responsabilitatea, posibilitățile reale și implicarea angajaților; astăzi peste 80% dintre angajați se află la salariul minim pe economie și nu există criterii/condiții cunoscute de toată lumea și aflate la îndemâna angajaților, prin îndeplinirea cărora aceștia să își poată crește veniturile salariale;

Propunem ca agenda intalnirii sa cuprinda urmatoarele subiecte:

- Analiza la zi a stadiului executarii programului investitional asumat prin majorarea de capital de 170 mil lei.
- Asumarea unui program multi anual de modernizare a CNPR (dezvoltare de noi serviii de calitate, investitii in noi tehnologii dar si in salariati)
- Efectuarea in conditii de respect pentru lege a tuturor programelor de restructurare/reorganizare ale companiei.
- Asumarea unui program multianual motivational de salarizare a personalului pentru cresterea atractivitatii locurilor de munca din companie.
- Respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Munca si a normelor legale in vigoare privitoare la dialogul social
- Inetarea oricaror forme de hartuire a organizatiei sindicale si a oricaror forme de imxtiune in activitatea sindicala de catre administratia companiei.

Cu increderea ca demersul nostru va fi bine primit, va asigur Domnule Prefect, de inalta noastra consideratie.

Cu stima,

PRESEDINTELE FILIALEI BNS PRAHOVA

Ion Anton

