

## Rammeproses for personalereduktioner i TDC 2012

### A. Tentativ tidsplan for Borgfredsgruppen og Koncernfølgegruppen

- |                                |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| 8. feb. 2012 kl. 10:00–11:30   | Borgfredsmøde              |
| 28. feb. 2012 kl. 10:00–11:00  | Møde i Koncernfølgegruppen |
| 29. maj. 2012 kl. 14:00–15:30  | Borgfredsmøde,             |
| 11. juni. 2012 kl. 10:00–11:00 | Møde i Koncernfølgegruppen |
| 16. aug. 2012 kl. 13:00–14:30  | Borgfredsmøde              |
| 30. aug. 2012 kl. 10:00–11:00  | Møde i Koncernfølgegruppen |
| 12. nov. 2012 kl. 14:00–15:30  | Borgfredsmøde              |
| 26. nov. 2012 kl. 10:00–11:00  | Møde i Koncernfølgegruppen |
- Koncernfølgegruppen
  - ❖ holder i øvrigt møder efter behov, og
  - ❖ modtager løbende information om personalereduktionerne og de lokale reduktionsprocesser

### B. Hvis der i løbet af året, opstår behov for nye reduktioner

- Behandles disse i Borgfredsgruppen.
- Informeres Koncernfølgegruppen om den ændrede situation og baggrunden herfor.
- Behandles reduktionerne i de relevante SU, hvor proces og udmelding iht. pkt. C 4. fastlægges.

### C. Når planlægningen af personalereduktionerne begynder

- Når forhandlinger om kollektive opsigelser er afsluttet, foretages der en samlet udmelding om den forretningsmæssige baggrund for behovet for effektiviseringer og personalereduktioner, samt vilkårsaftalens muligheder for frivillige fratrædelser mv.
- I ESU fremlægger ledelsen rationalet bag forventede personalereduktioner. ESU drøfter på den baggrund processen samt hvordan og hvornår behovet for reduktioner, udmeldes, bl.a. for at fremkalde ønsker om frivillige fratrædelser.
- I SU-møder om forventet overtallighed, normalt 4-6 uger før overtallighedssamtalerne.
  - Ledelsen fremlægger rationalet bag personalereduktionerne, og orienterer om evt. yderligere kriterier, der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af overtallige medarbejdere.
  - Medarbejderrepræsentanterne kan fremlægge alternative forslag, der indgår i den endelige beslutning, og SU kan beslutte, at nedsætte en følgegruppe.
  - SU pålægges ikke tavshedspligt, men aftalt kommunikation og kommunikationskanaler til området respekteres.
- Den lokale proces for reduktionerne drøftes i SU, herunder informationsprocessen inden for de i ESU aftalte rammer, herunder om og i givet fald hvordan medarbejdere kan anmode om en aftale om frivillig fratreden. Drøftelserne kan normalt resultere i:
  - en proces hvor medarbejderne fra årets start løbende kan melde deres interesse i en frivillig fratreden, hvis muligheden skulle opstå. Indmelding af interesse kan ske til leder, TR eller HR partner. Denne proces kan kombineres med 4b
  - en proces hvor medarbejderne har mulighed for - i god tid, normalt 2-3 uger, før overtallighedssamtalerne - at tilkendegive interesse i et tilbud om frivillig fratreden. Samtidigt kan det udmeldes hvornår overtallighedssamtalerne finder sted.

Hvor a eller b ovenfor ikke er mulige i en konkret situation - f.eks. hvor omfanget af overtallighed i områder er meget begrænset, og muligheden for at melde sig frivilligt i øvrigt ikke er relevant i forhold til medarbejdersammensætning eller angår medarbejdere der altovervejende er beskæftiget med opsøgende salg - kan ovennævnte udmelding til medarbejderne, efter aftale i SU, udelades.

- People & Culture, Vilkår, orienterer løbende koncernfølgegruppen om de lokale reduktionsprocesser.

#### D. 1 uge *før* overtallighedssamtalerne

1. People & Culture, Rekruttering, modtager navnelisterne, inden samtalerne påbegyndes, med henblik på screening og eventuel efterfølgende omplacering.
2. Evt. yderligere SU-møder bl.a. om proces.
3. Når screeningsprocessen er tilendebragt - normalt mindst tre dage før overtallighedssamtalernes gennemførelse - orienteres teleafdelingerne, henholdsvis LTD og AC-Tele om hvilke medarbejdere, TDC påtænker at afskedige, med henblik på at sikre tillidsmandsberedskabet, drøftelse af evt. foreløbige indsigelser og understøttelse af mulighederne for swop.

Det aftales konkret, hvordan kontakten mellem ledere og TR'erne etableres.

Foreningen vender tilbage med navne og telefonnummer på de relevante TR'er, Back-up mv. aftales mellem tillidsrepræsentanter og People & Culture.

Evt. møder mellem TDC og teleafdelingerne/LTD/AC-Tele skal afholdes forud for det fastsatte tidspunkt for overtallighedssamtalerne.

#### E. Overtallighedssamtalerne

1. Samtaler med overtallige ledere, der selv har overtallige medarbejdere refererende til sig, gennemføres senest en dag forud for de øvrige overtallighedssamtaler.
2. Afholdelse af individuelle samtaler med overtallige medarbejdere. Aftaleskema eller udkast til opsigelse udleveres og sendes straks efter til foreningerne.
3. Fysisk informationsmøde i alle berørte afdelinger, hvor dette er relevant.

#### F. 1 uge *efter* overtallighedssamtalerne

1. Jobcenteraktiviteter iværksættes.
2. Eftermatch iværksættes af People & Culture, Rekruttering, på foranledning af den enkelte medarbejder.
- 3.. Lederne afholder nødvendige fastholdelses-, status- og opfølgningssamtaler.
4. Høringssvar fra foreningerne.
5. People & Culture, Vilkår, orienterer Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland (der sikrer orientering af de øvrige beskæftigelsesregioner); med cc til Koncernfølgegruppen.