



**PLAN DE DISPONIBILIZARE
S. ROMAERO S.A. (2015 – 2018)**

- A. PREZENTAREA S. ROMAERO S.A.**
- B. PREMISELE INTOCMIRII PLANULUI DE DISPONIBILIZARE**
- C. OBIECTIVELE URMARITE CA URMARE A IMPLEMENTARII PLANULUI DE
DISPONIBILIZARE**
- D. ACTIUNI NECESARE**
- E. EFORT FINANCIAR**
- F. EFECTE PRECONIZATE**



A. PREZENTAREA S. ROMAERO S.A.

1. PREZENTARE

1.1. Temeiul juridic de constituire

S. ROMAERO S.A. a fost infiintata in anul 1990, prin restructurarea Intreprinderii de Avioane Bucuresti si prin preluarea integrala a patrimoniului acesteia.

Temeiul juridic de constituire al ROMAERO este H.G. nr. 1213/1990 privind infiintarea de societati comerciale pe actiuni in industrie (Anexa 1 la H.G. 1213/1990, poz. 114) si H.G. nr. 242/1991 privind infiintarea de societati comerciale pe actiuni in domeniul industriei de aviatie.

1.2. Scurta prezentare

ROMAERO functioneaza ca o întreprindere integrată pentru construcție de aeronave și aerestructuri, reparație și întreținere aeronave de transport, civile și militare si reprezinta o marca recunoscuta intern si international pentru industria de profil.

ROMAERO este lider pe piata aeronautica romaneasca si actioneaza in calitate de subcontractor al celor mai mari integratori de aviatie din lume.

In domeniul reparatiilor, ROMAERO desfasoara activitati de intretinere pentru avioane civile si militare. Clientii pe parte civila sunt companii aeriene interne si internationale, pentru care ROMAERO executa controale periodice, intretinere generala, intretinere de baza si intretinere la linie. Pe parte militara, ROMAERO presteaza servicii de intretinere/ reparatii capitale pentru flota de transport a Statului Major al Fortelor Aeriene Romane (SMFA).

ROMAERO a fost desemnata prin H.G. nr. 375/2003 "Centru National Service pentru aeronave C130 Hercules" si detine cod NATO.

ROMAERO deține o gamă extinsă de certificari, autorizări internaționale în domeniul specific de activitate din care mentionam:

- domeniul aeronautic constructii aerestructuri in conformitate cu reglementarea EASA Part 21 G- certificat de autorizare nr. RO.21G.001 de la AACR/EASA (European Aviation Safety Agency);
- domeniul aeronautic intretinere aeronave in conformitate cu reglementarea EASA Part 145 - certificat de autorizare RO.145.008 de la AACR/EASA (European Aviation Safety Agency) si in conformitate cu codul federal 14 CFR Part 145 - certificat nr. R3OY355N ca statie reparatie de la FAA (Federal Aviation Administration) USA;
- domeniul reparatii si intretinere aeronave militare de transport in conformitate cu standarde NATO / AQAP - Certificat nr. 7/2012 emis de catre MapN Organismul Militar de Certificare, Acreditare si Supraveghere (OMCAS);

➤ autorizări ale sistemului de management al calitatii pentru:

- productie de aerestructuri in conformitate cu standardul AS 9100 – certificat nr 44 117 090198 de la TUV Nord (International Aerospace Quality Group);



Plan de disponibilizare S. Romaero S.A. (2015 – 2018)

- testari specializate in domeniul aeronauticii civile in conformitate cu reglementarea AACR RACR/LTS– certificat de autorizare nr B4-22 de la AACR (Autoritatea Aeronautica Civila Romana).

- acreditari procese speciale de productie aeronautica din partea celei mai importante organizatii de acreditare NADCAP (National Aerospace and Defence Contractors Accreditation Program);
- Certificate si aprobari de la cei mai importanti producatori din industria aeronautica mondiala: Airbus, Boeing, Bombardier, IAI, Gulfstream, Agusta Westland, etc.

B. PREMISELE INTOCMIRII PLANULUI DE DISPONIBILIZARE

- Necesitatea **reducerii cheltuielilor** societatii, inclusiv cele cu forta de munca. Implementarea Planului de disponibilizare reprezinta una dintre masurile incluse in Planul de redresare, reorganizare, restructurare a societatii, avizat de Consiliul de Administratie in sedinta din data de 29.10.2015 si 12.11.2015.
- **Gradul insuficient de incarcare** cu comenzi de productie;
- **Mentinerea** capabilitatilor nationale de fabricatie, intretinere si reparatii aeronave civile si militare;
- **Fora de munca** existenta este imbatranita, cu varsta medie de peste 52 de ani.
- **Raportul** dintre muncitorii direct productivi si personalul indirect productiv nu este unul adecvat necesitatilor actuale;
- **Fora de munca** atrasa se impune a fi instruita/autorizata;
- **Fluctuatia mare** de personal ca urmare a castigurilor salariale mai putin atractive decat piata europeana;
- **Reglementarile** de securitate aeronautica cresc continuu standardele de pregatire ale personalului de suport pe de-o parte, iar complexitatea aeronavelor si sistemelor de la bordul acestora fac imperios necesara pregatirea in regim continuu a fortei de munca implicate.

Baza legala de intocmire a planului de disponibilizare

Prezentul Plan de disponibilizare este dezvoltat in concordanta cu prevederile Ordonantei de Urgenta nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare, cu modificarile si completarile ulterioare si Ordonantei de Urgenta a Guvernului nr. 51/2015 privind unele măsuri pentru realizarea de investiții la operatorii economici din industria de apărare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, ce au creat cadrul legal pentru intocmirea unui plan de disponibilizare la S. Romaero S.A. in vederea atenuarii impactului social al procesului de concediere colectiva.

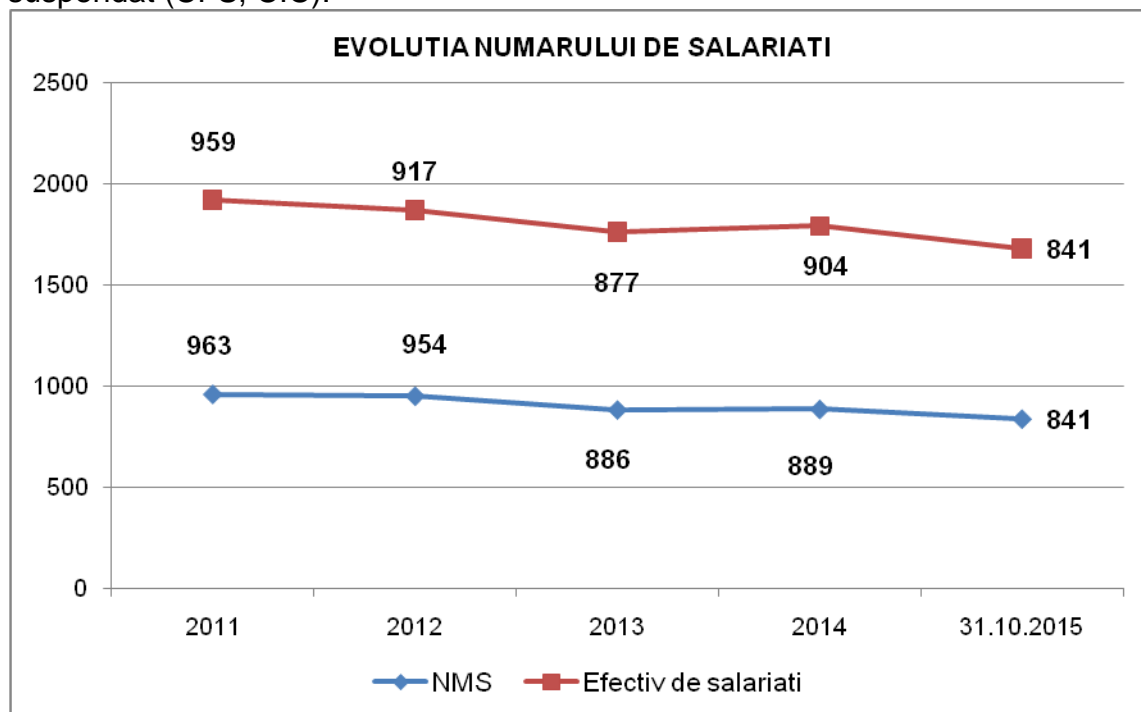


SITUATIA ACTUALA A S. ROMAERO S.A.

1. Evolutia numarului de salariatii in perioada 2011-31.10.2015 se prezinta in tabelul de mai jos:

An	Numar mediu de salariatii	Efectiv salariatii
2011	963	959
2012	954	917
2013	886	877
2014	889	904
31.10.2015	841	841

Nota: Numarul mediu de salariatii, precum si efectivul de salariatii nu cuprind salariatii cu C.I.M. suspendat (CFS, CIC).



Din analiza datelor de mai sus se constata o diminuare a efectivului de salariatii de la 959 in anul 2011 la 841 la 31.10.2015.

Numarul mediu de salariatii s-a redus cu 12,30% in perioada 31.10.2015 – 2011.

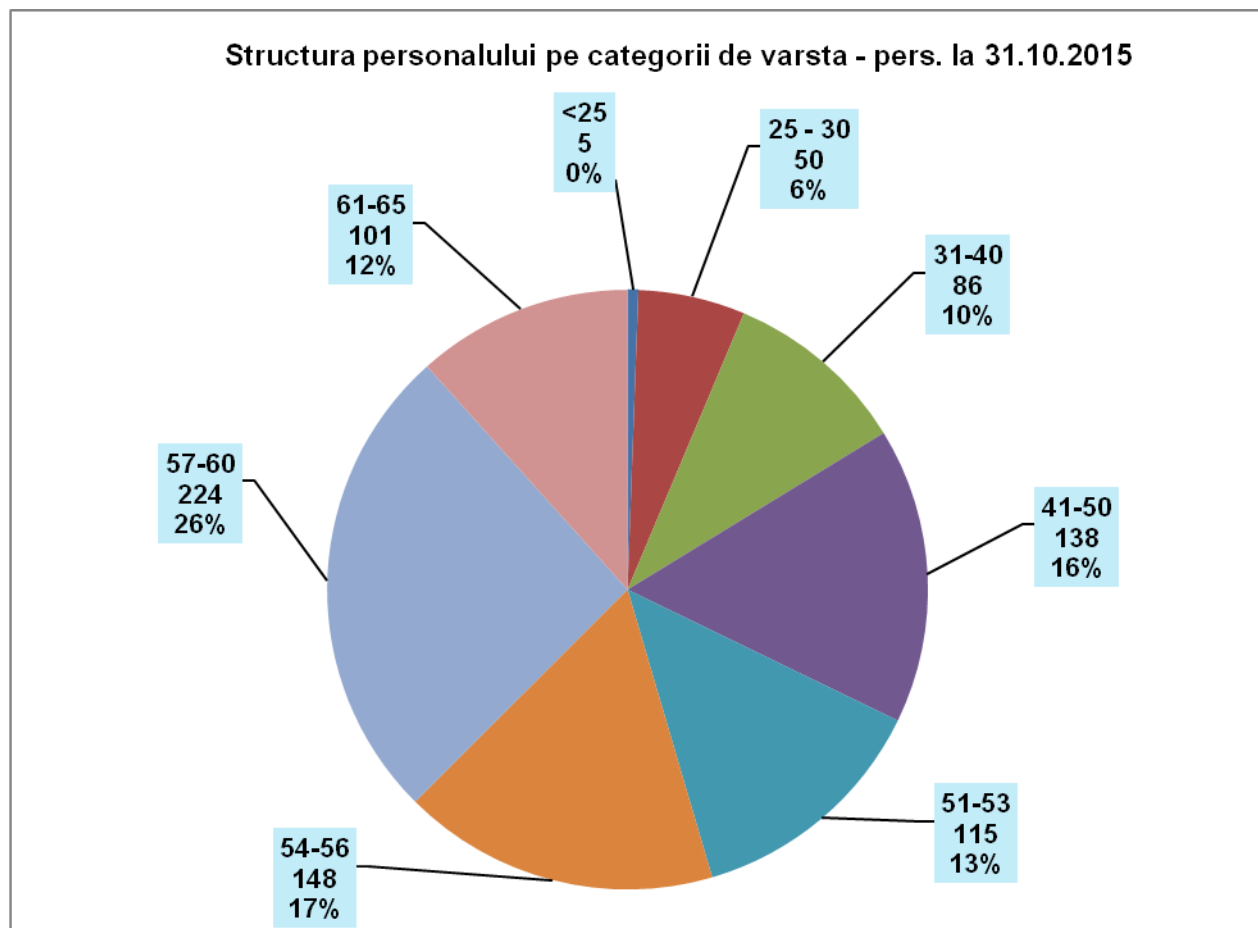
2. Structura personalului la 31.10.2015 (inclusiv personalul cu C.I.M. suspendat)

Nr. crt.	Categorie personal	NUMAR PERSOANE	Pondere categorie in numarul total de salariatii
1	Muncitori direct productivi	450	52%
2	Alte categorii	414	48%
3	TOTAL	864	100%

Se constata ca ponderea muncitorilor direct productivi in total numar salariatii poate fi adusa aproape de 60% atat prin masuri de repositionare a unui numar de salariatii din categoria muncitori indirect productivi in categoria muncitorilor direct productivi, cat si prin reducerea numarului de salariatii de suport productie (TESA, Maistri, MIP).

3. Structura pe grupe de varsta si varsta medie in societate actualizare 31.10.2015

GRUPE DE VARSTA





Analiza structurii salariatilor pe categorii de varsta scoate in evidenta ponderea ridicata a salariatilor cu varsta cuprinsa in intervalul 57 - 60 de ani (25,84%). Pe termen scurt poate fi privit ca un avantaj determinat de gradul inalt de calificare/experienta profesionala, inasa, pe termen lung, situatia devine ingrijoratoare.

Numarul salariatilor cu varsta mai mare de 50 de ani este de peste 580, cu o pondere cumulata de peste 67,82% in totalul numarului de salariati. De asemenea, situatia se apreciaza ca fiind ingrijoratoare pe termen mediu si lung.

Este imperios necesar ca pe viitor sa fie angajati cu preponderenta tineri absolventi ai institutiilor de invatamant.

Varsta medie in societate a crescut in ultimii ani, ajungand la 52 de ani in prezent. Situatia se explica pe de-o parte prin dorinta de a pastra specialistii din diverse domenii, iar pe de alta parte prin imposibilitatea angajarii unui numar mai mare de tineri absolventi, in conditiile situatiei economice dificile cu care s-a confruntat societatea.

Problema fundamentala a cresterii varstei medii a angajatilor este dificultatea acestora de a se adapta la noi activitati care necesita pregatire teoretica si practica, extensive. Un exemplu concludent in acest sens este extinderea licentelor B1 si B2 pentru noi aeronave (AIRBUS 320, BAE 146/RJ). De subliniat ca, reglementarile de securitate aeronautica cresc continuu standardele de pregatire ale personalului de suport pe de-o parte, iar complexitatea aeronavelor si sistemelor de la bordul acestora fac imperios necesara pregatirea in regim continuu a fortei de munca implicate.

C. OBIECTIVELE URMARITE CA URMARE A IMPLEMENTARII PLANULUI DE DISPONIBILIZARE

- **Diminuarea cheltuielilor cu personalul** ca urmare a restructurarii/reorganizarii cu cca. 35 %.(fara sumele aferente noilor angajari) si respectiv 26% dupa efectuarea angajarilor.
- **Redimensionarea fortei de munca**, corelarea cu gradul de incarcare cu comenzi de productie, reorganizarea societatii si schimbarea ponderii categoriilor de personal in favoarea personalului din activitatea de baza, mai ales prin prisma faptului ca pana in anul 2020, in conditiile actualei structuri de personal, un numar de peste 100 muncitori direct productivi urmeaza a se pensiona pentru limita de varsta, ceea ce ar duce la un excedent de personal TESA.
- **Imbunatatirea raportului** muncitori direct productivi/ personal indirect productiv;
- **Retentia** fortei de munca inalt calificata.
- **Scaderea mediei de varsta a personalului** de la 52 ani in anul 2015, la cca. 49 ani pana in anul 2018, prin angajarea cu prioritate a tinerilor. Pentru a se reduce varsta medie in societate este necesar sa se angajeze tineri cu varste mai mici de 25 de ani.



Plan de disponibilizare S. Romaero S.A. (2015 – 2018)

- **Cresterea eficientei** folosirii fortei de munca prin: cresterea productivitatii muncii, imbunatatirea indicelui de utilizare a timpului de lucru si monitorizarea modului de organizare a lucrului in schimburi, a concediilor si absentelor.
- **Cresterea adaptabilitatii** resurselor umane la schimbarile din mediul economic, flexibilizarea acestora si schimbarea mentalitatilor si a atitudinii fata de munca
- **Instruirea/autorizarea/mentinerea autorizarii personalului existent/nou atras**

D. ACTIUNI NECESARE

1. **Restructurare/reorganizare** prin concediere colectiva a 300 de salariati, in doua etape, asigurandu-se protectia sociala a persoanelor concediate cu sume din bugetul asigurarilor sociale de stat, prin stabilirea necesarului de personal la nivel de structura organizatorica, in sensul identificarii excedentului de personal in raport cu gradul redus de incarcare.
2. **Angajarea** a 100 de tineri, absolventi de invatamant mediu/superior de specialitate in industria aeronautica, in conditiile acordarii de subventii de stimulare a angajarii si mentinerii fortei de munca, prin promovarea unor politici de motivare a specialistilor si a tinerilor angajati, cu asigurarea unui pachet salarial motivant pentru acestia astfel:
 - a. Conform Legii nr. 76/2002, cu modificarile si completarile ulterioare.
 - b. Sustinere personal de specialitate in vederea diminuarii decalajului fata de veniturile obtinute pe piata muncii din strainatate cu o suma echivalenta cu salariul mediu brut pe economie.
3. **Instruire/autorizare/mentinere autorizare personal existent/nou atras** prin:
 - a. Formare și perfecționare profesională conform legislației aplicabile fiecărui domeniu de activitate și conform nevoilor de instruire identificate (domeniul juridic, financiar, contabil, resurse umane, asigurarea calității, audit intern, întreținere și reparații aeronave, NDT, domeniul tehnic, etc.);
 - b. Obținerea licenței Part 66
 - c. Cursuri teoretice si practice pe tipuri de avion B737 NG si A 320, într-o organizație aprobată EASA Part 147, categoriile B1 si B2:

Restructurare/reorganizare prin concediere colectiva a 300 de salariati:

Planul de disponibilizare prevede masurile necesare in vederea redresarii activitatii, precum si programul concedierii colective si cuprinde in mod obligatoriu:

- a) **numarul total de salariati existent la data intocmirii acestuia, 31.10.2015: 864 persoane**, inclusiv salariatii cu C.I.M. suspendat.
- b) **motivele care determina aplicarea masurilor din planul de disponibilizare:**

- necesitatea luarii unor masuri urgente de redresare economico-financiara care sa conduca la eliminarea pierderilor și la eficientizarea pe termen lung a activității S. ROMAERO S.A.



Plan de disponibilizare S. Romaero S.A. (2015 – 2018)

- corelarea numarului de salariati cu gradul de incarcare, datorita diminuarii volumului comenzilor existente;
- cresterea arieratelor catre bugetul general consolidat al statului;
- necesitatea redimensionarii fortei de munca si schimbarii ponderii categoriilor de personal in favoarea personalului din activitatea de baza;
- necesitatea redresarii situatiei economico-financiare a societatii astfel incat sa se depaseasca pragul de rentabilitate, prin aplicarea Planului de redresare, reorganizare, restructurare .

c) **numarul de salariati necesar pentru desfasurarea activitatii in urma aplicarii masurilor din planul de disponibilizare la finalul etapei II:** 664 persoane, din care 100 persoane angajate ulterior.

d) **numarul de salariati care vor fi afectati de concedieri colective:** 300 persoane, in doua etape, 240 salariati in prima etapa si, respectiv, 60 salariati in a II-a etapa, astfel:

Etapa I- 240 salariati disponibilizati

Nr. crt.	Categorie personal	Existent la 31.10.2015 (pers.)	Estimat necesar pentru desfasurarea activitatii de productie (pers)	Pondere categorie in numarul total de salariati
1	Muncitori direct productivi	450	360	57%
2	Alte categorii	414	264	43%
3	TOTAL	864	624	100%

Etapa II- 60 salariati disponibilizati

Nr. crt.	Categorie personal	Existent la sfarsitul primei etape (pers.)	Estimat necesar pentru desfasurarea activitatii de productie (pers)	Pondere categorie in numarul total de salariati
1	Muncitori direct productivi	360	338	60%
2	Alte categorii	264	226	40%
3	TOTAL	624	564	100%

e) datele de la care sau perioadele în care vor avea loc, potrivit legii, concedierile colective.

➤ **Etapa I - 240 salariati in perioada 1 aprilie – 31 mai 2016**, din care:

- **62,5% salariati din categoriile de personal TESA si muncitori indirect productivi** (ex. economist; inginer; subinginer; alte studii superioare; tehnician, referent de specialitate; inspector de calitate; functionar; electrician intretinere; lacatus mecanic intretinere; primitori-distribuitori; pregatitor completator; laborant; operator chimist; motopompist; fochist; operator tratare apa; montator; zugrav;



Plan de disponibilizare S. Romaero S.A. (2015 – 2018)

instalator tehnico-sanitar; soferi; controlor poarta; macaragiu; pompier; telefonist; alte studii medii; muncitori necalificati; ingrijitor cladiri etc.;

- **37,5% muncitori direct productivi** (ex. tinichigiu structurist de aviatie; sudor; vopsitor; strungar; frezor, operator CNC; mecanic de aviatie; mecanic aparate de bord; lacatus ajustor; electrician intretinere reparatii; electromecanic; electronist; debitator; galvanizator; curatitor sablator; marcator piese; slefuitor metale; acoperitor metale; termist; ascutitor; sortator; tapiter; tamplar; controlor calitate etc.).

➤ **Etapa II - 60 salariatii in perioada 1 septembrie - 31 octombrie 2016, din care:**

- **63,3% salariatii din categoriile de personal TESA si muncitori indirect productivi** (ex. economist; inginer; subinginer; alte studii superioare; tehnician, referent de specialitate; inspector de calitate; functionar; electrician intretinere; lacatus mecanic intretinere; primitori-distribuitori; pregatitor completator; laborant; operator chimist; motopompist; fochist; operator tratare apa; montator; zugrav; instalator tehnico-sanitar; soferi; controlor poarta; macaragiu; pompier; telefonist; alte studii medii; muncitori necalificati; ingrijitor cladiri etc.);
- **36,7% muncitori direct productivi** (ex. tinichigiu structurist de aviatie; sudor; vopsitor; strungar; frezor, operator CNC; mecanic de aviatie; mecanic aparate de bord; lacatus ajustor; electrician intretinere reparatii; electromecanic; electronist; debitator; galvanizator; curatitor sablator; marcator piese; slefuitor metale; acoperitor metale; termist; ascutitor; sortator; tapiter; tamplar; controlor calitate etc.).

Lista posturilor care se vor desfiinta in fiecare dintre etape va fi supusa aprobarii Consiliului de Administratie al societatii.

Principalul criteriu de selectie a salariatilor, pe baza caruia se stabileste ordinea concedierilor in cazul desfiintarii unor posturi de aceeași natura, este cel al competentei profesionale.

In conditii de competenta egala, se aplica criteriile de concediere prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil la nivelul societatii.

Concedierea colectiva va avea loc dupa aprobarea Planului de disponibilizare de catre actionarii societatii si emiterea Hotararii Guvernului privind aprobarea sumelor din bugetul asigurarilor pentru somaj ce se vor aloca in anii 2016-2018 pentru plata drepturilor persoanelor disponibilizate.

Impactul negativ creat asupra salariatilor prin disponibilizarile colective este partial atenuat prin acordarea drepturilor prevazute de *O.U.G. nr. 36/2013 - privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare cu modificarile si completarile ulterioare.*

Astfel, O.U.G. nr. 36/2013 prevede:

ART. 7

Persoanele concediate în condițiile prezentei ordonanțe de urgență beneficiază de următoarele drepturi:

- a) indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;*
- b) venit lunar de completare;*



Plan de disponibilizare S. Romaero S.A. (2015 – 2018)

c) plăți compensatorii acordate de către operatorii economici din bugetele de venituri și cheltuieli ale acestora, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărui operator economic - **Nu se acorda, conform C.C.M. la nivel de unitate, daca se acorda drepturile prevazute la lit. a) si b).**

ART. 8 (...)

(2) Venitul de completare prevăzut la art. 7 lit. b) se acordă lunar pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, după cum urmează:

- a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;
- b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;
- c) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;
- d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.

Prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Economiei, Comerțului și Relațiilor cu Mediul de Afaceri, se vor aproba sumele din bugetul asigurărilor pentru somaj ce se vor aloca în anii 2016-2018 pentru plata drepturilor persoanelor disponibilizate.

E. EFORT FINANCIAR

1. Disponibilizare colectiva cu sume compensatorii asigurate de la bugetul asigurărilor sociale de stat pentru o perioadă de maxim 24 de luni de la data concedierii:

- **cca. 9.846.000 lei**, efort de la bugetul de stat în cazul disponibilizării unui număr de **300** salariați în baza prevederilor O.U.G. nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare;

2. Angajarea de tineri absolvenți:

- **cca. 3.900.000 lei/an** efort propriu al societății.

3. Instruirea/autorizarea/mentinerea autorizării personalului existent/nou atras:

- **cca. 625.000 lei/an** (la care se poate adăuga TVA, în funcție de tipul de furnizor de training), pe perioada de aplicare a Planului de redresare, reorganizare, restructurare a S. Romaero S.A. - efort financiar propriu al societății.



F.EFECTE PRECONIZATE

1. **Asigurarea** numarului si structurii optime de personal necesare derularii activitatii;
2. **Mentinerea statutului de unitate strategica** din industria de aparare si a capabilitatilor nationale de fabricatie, intretinere si reparatii aeronave civile si militare.
3. **Forta de munca inalt calificata** si autorizata conform reglementarilor specifice internationale, care poate sa execute lucrari complexe, cu valoare adaugata mare.
4. **Cresterea productivitatii muncii** ca urmare a reducerii numarului de personal, in conditiile mentinerii volumului productiei vandute.
5. **Mentinerea** avantajului competitiv al societatii dat de costul redus al orei manopera.
6. **Reducerea cheltuielilor cu personalul:**

Economia obtinuta anual cazul disponibilizarii unui numar de **300** salariati in baza prevederilor O.U.G. nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare este de **cca. 16.000.000 lei/an.**

7. **Posibilitatea acoperirii** posturilor libere ca urmare a pensionarilor pentru limita de varsta.
8. **Posibilitatea angajarii de personal calificat, cu profesii optime.**
9. **Diminuarea mediei de varsta** in societate;
10. **Cresterea profitabilitatii societatii.**

p. DIRECTOR GENERAL

Vasile BOICU