

# ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Σεπτέμβριος 2021 • Αριθμός φύλλου 661



## **Απολογισμός Δράσης - Χρονολόγιο** **Μάιος 2018 - Σεπτέμβριος 2021**

*Οι σημαντικότερες δράσεις και παρεμβάσεις*

# ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

## Απολογισμός Δράσης - Χρονολόγιο Μάιος 2018 - Σεπτέμβριος 2021

*Οι σημαντικότερες δράσεις και παρεμβάσεις*



## 2018

### Μάιος 2018

- **31.5.2018** Συγκρότηση σε σώμα του Προεδρείου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

### Ιούλιος 2018

- **5.7.2018 & 6.7.2018** Έγκριση από το Δ.Σ. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. των αξόνων δράσης του για την επόμενη τριετία.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ευρύτερες εξελίξεις στο Ελληνικό Τραπεζικό Σύστημα, τις επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, την κρισιμότητα των προβλημάτων, το Δ.Σ του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη διήμερη συνεδρίασή του της 5 & 6.7.2018 υπερψήφισε ένα πλαίσιο κατευθύνσεων, αξόνων και θέσεων για το επόμενο κρίσιμο διάστημα. Οι θέσεις αυτές αποφασίστηκε να εξειδικευτούν από το Διοικητικό Συμβούλιο και να αποτελέσουν τους άξονες δράσης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την τριετία 2018 - 2021.

- **24.7.2018** Στήριξη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στους πυρόπληκτους συναδέλφους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από την πρώτη στιγμή στάθηκε αλληλέγγυος στο απεριγράπτο δράμα που έζησαν οι κάτοικοι και οι συνάδελφοι που δοκιμάστηκαν από την καταστροφική μανία των πυρκαγιών στην Αττική και σε όλη την υπόλοιπη Ελλάδα. Εξέφρασε τα ειλικρινή του συλλυπητήρια για την απρόσμενη απώλεια δεκάδων συνανθρώπων μας και ανέλαβε πρωτοβουλίες με σκοπό τη στήριξη και την ενίσχυση των πυρόπληκτων συναδέλφων.

- **26.7.2018** Ομιλία - παρέμβαση του Προέδρου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σδ Γιώργου Μότσιου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Ε.Τ.Ε.

Στην ομιλία του, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ανέδειξε τις θέσεις του Συλλόγου και τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.

Τόνισε, μεταξύ άλλων, ότι:

- ✓ Οι εργαζόμενοι έβαλαν πλάτη, στήριξαν και στηρίζουν την Τράπεζα στα δύσκολα χρόνια της κρίσης. Αντί λοιπόν να αντιμετωπίζονται μονοσήμαντα ως «κόστος» και ως «βαρίδια», έχουν κάθε δικαίωμα να προσδοκούν ένα καλύτερο μέλλον.
- ✓ Οι εργαζόμενοι θέλουν την Εθνική μια Τράπεζα ηγέτιδα δύναμη στον κλάδο, αξιόπιστη και με προοπτική στη νέα εποχή. Μια Τράπεζα -

πρότυπο εργοδότη, με εργασιακή ομαλότητα, δίκαιη μεταχείριση, ασφάλεια και προοπτική για τους εργαζόμενους και τα στελέχη της. Μια Τράπεζα κοινωνικά υπεύθυνη, με ρόλο και παρουσία στις τοπικές κοινωνίες, στη χώρα αλλά και πέρα από τα εθνικά σύνορα.

- ✓ Όμως, το Σχέδιο Ανασυγκρότησης, που επιβλήθηκε με την 3<sup>η</sup> ανακεφαλαιοποίηση, κινήθηκε στην αντίθετη κατεύθυνση, με αποτέλεσμα ο Όμιλος να αποεπενδύει και να συρρικνώνεται, το Σχέδιο αναδιάρθρωσης να επιβάλει μια ακόμα μαζική μείωση προσωπικού, με εθελούσια έξοδο, στερώντας την Ε.Τ.Ε. από έμπειρο δυναμικό και στελέχη και προκαλώντας προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας.
- ✓ Οι διαφορετικές εργασιακές σχέσεις, «οι ειδικοί από την αγορά» και «οι έτοιμες λύσεις» εξωτερίκευσης εργασιών, δημιουργούν εύλογα ερωτήματα, εξαρτήσεις από τρίτους, στρεβλώσεις και τριβές. Είναι ζητήματα που χρήζουν αξιολόγησης και συνολικής επανεξέτασης.

Ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αναφέρθηκε διεξοδικά αφ' ενός στα προβλήματα εντατικοποίησης της εργασίας εξαιτίας των ελλείψεων προσωπικού στο Δίκτυο των καταστημάτων, που δημιουργούν προβλήματα και στην ομαλή εξυπηρέτηση της πελατείας, αφ'ετέρου στον αναντικατάστατο ρόλο του Δικτύου και της προσωπικής εξυπηρέτησης στην εποχή της ψηφιοποίησης.

Στη συνέχεια, ανέπτυξε τις διεκδικήσεις του Συλλόγου για:

- ✓ Μία ολοκληρωμένη στρατηγική αξιοποίησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας, με γνώμονα την προστασία της εργασίας.
- ✓ Ένα σχέδιο για το ξεπέρασμα των προκλήσεων και τη μετάβαση της Ε.Τ.Ε. στη νέα εποχή, που πρέπει να γίνει με την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων και των στελεχών της τράπεζας.
- ✓ Σεβασμό στις συλλογικές συμβάσεις και στον κανονισμό εργασίας.
- ✓ Βελτίωση των όρων αμοιβής και εργασίας, σε αναγνώριση της προσπάθειας και της συμβολής των εργαζόμενων στην πορεία της Ε.Τ.Ε. και αποκατάσταση των σωρευμένων απωλειών των συναδέλφων.
- ✓ Εγκατάλειψη της λογικής της ατομικότητας, που αποτέλεσε μια από τις βασικές αιτίες της χρηματοπιστωτικής κρίσης, και ανάδειξη της ομαδικότητας και της συλλογικότητας σε όλα τα επίπεδα.
- ✓ Σταθερή πορεία ανάπτυξης της Τράπεζας, όπου ο κάθε εργαζόμενος θα νιώθει ασφάλεια, δίκαιη μεταχείριση, αναγνώριση και προοπτική.

- ✓ Εργασιακή κουλτούρα που να στηρίζεται στον διάλογο, στην ενημέρωση, σε σχέσεις διαφάνειας και εμπιστοσύνης.

Κλείνοντας, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αναφέρθηκε στις άστοχες μονομερείς ενέργειες της Διοίκησης για τον Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε. Ζήτησε μια γενναία επανατοποθέτηση της Διοίκησης για να λυθεί το σοβαρό αυτό πρόβλημα, που οδήγησε σε στέρηση του 40% του εισοδήματος σε 16.500 συνταξιούχους της Ε.Τ.Ε., έπληξε τη φήμη και την αξιοπιστία της Τράπεζας, με άμεση επίπτωση και στη βιωσιμότητα και λειτουργία του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

## Αύγουστος 2018

- **29.8.2018** Καταβολή ειδικής οικονομικής ενίσχυσης παιδιών συναδέλφων που εισάγονται σε ΑΕΙ ή ΤΕΙ μακριά από τον τόπο διαμονής τους (ΕΣΣΕ 2005 - 2006).

Σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Σύμβαση Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε. 2005 - 2006, χορηγούνται για το σκοπό αυτό στους συναδέλφους:

- ✓ εφάπαξ έκτακτη οικονομική ενίσχυση ποσού € 500 και
- ✓ εφάπαξ άτοκο δάνειο ύψους μέχρι € 10.000 με την υποβολή σχετικών αιτήσεων στη Δ/ση Προσωπικού.

## Σεπτέμβριος 2018

- **8.9.2018** Συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στο Συλλαλητήριο της Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης, διεκδικώντας:
  - ✓ Την άμεση κατάργηση του συνόλου των αντεργατικών και αντιασφαλιστικών μνημονιακών διατάξεων.
  - ✓ Σταθερή και πλήρη εργασία για όλους με ίσα δικαιώματα.
  - ✓ Ουσιαστικά και αποτελεσματικά μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας και ανακούφισης των ανέργων.
  - ✓ Κοινωνική ασφάλιση με την εγγύηση του Κράτους στη χρηματοδότηση, στη μακροχρόνια βιωσιμότητα και στην κοινωνική αποτελεσματικότητα του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Επαναφορά των συντάξεων και των παροχών κοινωνικής ασφάλειας σε επίπεδα αξιοπρεπούς διαβίωσης. Επαναφορά των «δώρων» Χριστουγέννων και Πάσχα.
- **10.9.2018** Εξασφάλιση, όπως κάθε χρόνο, από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μειωμένων τιμών για τα μέλη του σε βιβλιοπωλεία με σχολικά φροντιστηριακά και ξενόγλωσσα βιβλία και σε καταστήματα με μουσικά είδη.

## Οκτώβριος 2018

### **1.10.2018** Συνάντηση του Προεδρείου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τον νέο Διευθύνοντα Σύμβουλο της Ε.Τ.Ε.

Το Προεδρείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συναντήθηκε με τον νέο Διευθύνοντα Σύμβουλο κ. Π. Μυλωνά και του εξέθεσε σειρά ζητημάτων που απασχολούν τους συναδέλφους και τα οποία συζητήθηκαν διεξοδικά σε συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου.

#### α) Για την πορεία της Ε.Τ.Ε.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος αναφέρθηκε στην ανάγκη αλλαγών έτσι ώστε η Τράπεζα να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα του εγχώριου και διεθνούς τραπεζικού ανταγωνισμού.

Από την πλευρά του Συλλόγου τονίστηκε ότι:

- Η μετάβαση της Ε.Τ.Ε. στη νέα εποχή περιλαμβάνει πρωτίστως τον σεβασμό στην κουλτούρα της Εθνικής, έτσι ώστε να διασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και οι θεσμοί που κατακτήθηκαν διαχρονικά.
- Οι απαιτούμενες αλλαγές και η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στη λειτουργία της Τράπεζας, πρέπει να γίνουν με τρόπο που να οδηγεί στη στήριξη των εργαζομένων και όχι στην απαξίωσή τους.

#### β) Για την αποκατάσταση των απωλειών (κουτάκι)

Για το σκοπό αυτό, με βάση και το άρθρο της επιχειρησιακής σύμβασης μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε., συμφωνήθηκε να δημιουργηθεί ομάδα έργου μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Διεύθυνσης Προσωπικού, η οποία λαμβάνοντας υπόψη όλα τα νέα δεδομένα να διαμορφώσει ολοκληρωμένη και συγκεκριμένη πρόταση για τον τρόπο αποκατάστασης των απωλειών.

#### γ) Για τον Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επισήμανε ότι ένα χρόνο μετά την πρώτη επιστολή της Τράπεζας, το πρόβλημα όχι μόνο δεν λύθηκε, αλλά αντίθετα κατέληξε σε αδιέξοδο. Οι συνταξιούχοι βρίσκονται και σε ολοένα πιο δύσκολη κατάσταση. Οι εν ενεργεία εργαζόμενοι, πληρώνουν κάθε μήνα εισφορές στον Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε. χωρίς να γνωρίζουν εάν θα λάβουν την παροχή στο μέλλον. Ταυτόχρονα το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. χάνει σημαντικά έσοδα, καθώς δεν εισπράττει τις αναλογούσες εισφορές μέσω

Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε., γεγονός που του δημιουργεί σοβαρό πρόβλημα ρευστότητας και βιωσιμότητας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποτιμώντας την πορεία της διεκδίκησης σε νομικό και συνδικαλιστικό επίπεδο, δήλωσε ότι θα συνεχίσει να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την άρση του αδιεξόδου και για μια δίκαιη λύση για όλους τους συναδέλφους, εν ενεργεία και συνταξιούχους.

#### δ) Για το Δίκτυο

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόνισε ότι το Δίκτυο της Εθνικής Τράπεζας οφείλει να συνεχίσει να βρίσκεται δίπλα στον πελάτη, στις πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας, εμπεδώνοντας ένα κλίμα σύγχρονης τραπεζικής που στηρίζεται στην εμπιστοσύνη, στην ασφάλεια, στην φιλική και ανθρώπινη σχέση με τον κάθε πελάτη. Σημείωσε επίσης, μεταξύ άλλων, ότι οι συγχωνεύσεις Καταστημάτων, όπου είναι απολύτως αναγκαίο, πρέπει να γίνουν με ιδιαίτερη προσοχή ώστε να διασφαλίζονται οι εργασιακές σχέσεις και η υπηρεσιακή κατάσταση των εργαζομένων και να μην αποδυναμώνεται η εικόνα, η παρουσία, το πελατολόγιο και το κύρος της Τράπεζας στις τοπικές κοινωνίες και ευρύτερα.

#### ε) Για τις προσλήψεις

Από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τονίστηκε η ανάγκη άμεσων προσλήψεων που να καλύπτουν τις ανάγκες των Καταστημάτων, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την καθημερινότητα του Δικτύου και τις μέχρι τώρα αποχωρήσεις, όσο και τις μελλοντικές από την συνεχιζόμενη εθελούσια έξοδο. Η δέσμευση της Διοίκησης για 45 στοχευμένες προσλήψεις, με βασικό κριτήριο την εντοπιότητα, είναι ανεπαρκής μπροστά στο οξυμένο πρόβλημα του Δικτύου και στις ανάγκες έγκυρης και ασφαλούς εξυπηρέτησης της πελατείας.

#### στ) Για τις μετατάξεις

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έθεσε πιεστικά την ανάγκη για άμεση αντιμετώπιση ενός δίκαιου και χρονίζοντος αιτήματος. Η Διεύθυνση Προσωπικού δεσμεύτηκε οι μετατάξεις να πραγματοποιηθούν, με βάση τις προβλεπόμενες διαδικασίες, στα μέσα Δεκεμβρίου του 2018.

#### ζ) Για τις προαγωγές

Συμφωνήθηκε όλες οι προαγωγές των αντίστοιχων βαθμών που εκκρεμούν με valeur μέχρι και 1.7.2018 να πραγματοποιηθούν έως το τέλος Νοεμβρίου του 2018 με βάση τον Κανονισμό Εργασίας.


#### η) Για τους ειδικούς συνεργάτες

Τονίστηκε από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ότι η ύπαρξη εργαζομένων πολλών ταχυτήτων δημιουργεί στρεβλώσεις στη λειτουργία της Τράπεζας. Η αντιμετώπιση αυτού του χρόνιου προβλήματος απαιτεί αξιολόγηση, διάλογο και συμφωνία Διοίκησης – Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τη διαμόρφωση ενός νέου πλαισίου δίκαιου και υπηρεσιακά λειτουργικού, με σεβασμό στον Κανονισμό Εργασίας.

#### θ) Για τα ωράρια καταστημάτων και διευθύνσεων

Εκτέθηκαν από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τα προβλήματα και η ανάγκη πιστής τήρησης των ωραρίων.


Τέλος, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόνισε ότι η Τράπεζα οφείλει να επιδιώξει τα θετικά της αποτελέσματα να είναι μακροπρόθεσμα και όχι συγκυριακά, μέσω ανάπτυξης και όχι μέσω συρρίκνωσης, με οργανική κερδοφορία και όχι με πωλήσεις περιουσιακών στοιχείων, με ολιστική ανάπτυξη και με αποφυγή βιαστικών και αποσπασματικών κινήσεων.

 **9.10.2018** Σε συνεδρίαση Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποφασίστηκε η συγκρότηση των νέων Γραμματειών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και επιλέχθηκαν από το όργανο οι επικεφαλής αυτών.

Μέσω των Γραμματειών δίνεται η δυνατότητα σε όλους τους συναδέλφους, από όλους τους εργασιακούς χώρους, να συμμετέχουν με τις προτάσεις και τις ιδέες τους στη διαμόρφωση των αποφάσεων, των δράσεων και των πρωτοβουλιών του Συλλόγου.

Οι 8 συνολικά Γραμματείες (Εργασιακών Σχέσεων & Ασφαλιστικού, Επιστημονικής στήριξης και Τεκμηρίωσης, Διεθνών Σχέσεων και Εκπαίδευσης, Θεσμών - Ισων ευκαιριών και Ενοποίησης Συλλόγων, Αθλητισμού - Πολιτισμού και Οργανωτικού, Υγιεινής & Ασφάλειας, Νέων & Αλληλεγγύης, Ειδική Γραμματεία θεμάτων τέως Probank), έχουν εισηγητικό χαρακτήρα προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

### **Νοέμβριος 2018**

 **5.11.2018.** Παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την ανάγκη επιστροφής της Τράπεζας στις ρίζες και στις αξίες της.

Για τις «αθέμιτες» συναλλαγές μέσω POS, που δημιούργησαν εύλογα ερωτηματικά και έντονο προβληματισμό, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε να γίνει έλεγχος και έρευνα σε βάθος και να αποδοθούν οι αναλογούσες ευθύνες σε όσα στελέχη



εμπλέκονται. Παράλληλα, επισημαίνοντας ότι η ψυχή της Εθνικής Τράπεζας είναι οι εργαζόμενοι και η κουλτούρα της, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόνισε την ανάγκη η Διοίκηση να βάλει ως πρώτη προτεραιότητά της την αξιοποίηση των έμπειρων, αξιόλογων και αφοσιωμένων στελεχών της Ε.Τ.Ε. σε κρίσιμες και νευραλγικές θέσεις του οργανογράμματος, έτσι ώστε να αποτραπούν ανάλογα αρνητικά γεγονότα και να ολοκληρωθεί με επιτυχία η μετάβαση της Ε.Τ.Ε. στη νέα εποχή.

### **19.11.2018** Εκλογές Ε.Α.Κ (19 Νοεμβρίου– 19 Δεκεμβρίου 2018)

Το Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποφάσισε τη διεξαγωγή εκλογών για την ανάδειξη νέων Επιτροπών Αντιπροσώπων (Ε.Α.Κ.) σε όλους τους εργασιακούς χώρους της Τράπεζας. Στόχος, η ουσιαστική αναβάθμιση των Επιτροπών, ώστε να αποτελούν το βασικό κύτταρο συνδικαλιστικής δράσης και έκφρασης των εργαζομένων στους επιμέρους εργασιακούς χώρους. Οι Ε.Α.Κ. διασφαλίζουν ότι κανείς εργαζόμενος δεν θα αισθάνεται μόνος στο χώρο δουλειάς του και ότι θα τηρούνται απαρέγκλιτα η νομοθεσία και οι Συλλογικές Συμβάσεις για όλα τα θέματα.

### **28.11.2018.** Συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην 24ωρη Γενική Πανεργατική Απεργία και στο συλλαλητήριο των συνδικάτων, διεκδικώντας:

- ✓ Σταθερή και πλήρη εργασία για όλους
- ✓ Σταθερό κοινωνικό προϋπολογισμό
- ✓ Δίκαιο και βιώσιμο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, συντάξεις, παροχές.
- ✓ Ελεύθερη συνδικαλιστική δράση - σεβασμό στους δημοκρατικούς θεσμούς
- ✓ Σεβασμό στα εργατικά δικαιώματα και κατακτήσεις.

## **Δεκέμβριος 2018**

### **19.12.2018** Καταγγελία - Παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ενάντια σε προσπάθειες εκφοβισμού και υπονόμευσης των δικαιωμάτων των συναδέλφων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προειδοποίησε ότι μέσα σε ένα τέτοιο κλίμα, η προσπάθεια για επιτυχία του προγράμματος εθελούσιας εξόδου από την Ε.Τ.Ε., τείνει από την πλευρά της Διοίκησης να εξελιχθεί σε εργαλείο εκφοβισμού, υπονόμευσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του ομαλού εργασιακού κλίματος.

Ζητώντας να σταματήσει κάθε προσπάθεια εκφοβισμού και έμμεσων η άμεσων απειλών, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επισήμανε, μεταξύ άλλων, ότι:

- κάνουν λάθος και προσφέρουν κάκιστες υπηρεσίες στην Τράπεζα, όσοι πιστεύουν ότι τα εργασιακά δικαιώματα, τα ασφαλιστικά ταμεία και ο κανονισμός εργασίας, που αποτέλεσαν διαχρονικά κίνητρο ανάπτυξης και σταθερής εξέλιξης της Τράπεζας, αποτελούν τα εμπόδια για την περαιτέρω ανάπτυξή της.
- η Εθνική Τράπεζα θα προχωρήσει προς το μέλλον προβάλλοντας την ιστορία, την ταυτότητα, την ιδιαίτερη φυσιογνωμία της, τις αξίες που μπορούν και σήμερα, με ασφαλή και θετικό τρόπο να την οδηγήσουν στην νέα ψηφιακή εποχή και να γίνει ξανά πρωταγωνίστρια στον Τραπεζικό κλάδο.
- Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., εκπροσωπώντας τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων, που αποτελούν την ψυχή της Τράπεζας, δεν θα επιτρέψει την ισοπέδωση των εργασιακών σχέσεων, ούτε την προσπάθεια δημιουργίας τετελεσμένων.

## 2019

### Ιανουάριος 2019

#### **24.1.2019.** Στόχοι και διεκδικήσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για το 2019

Τονίζοντας την κρισιμότητα της χρονιάς, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έθεσε ως βασικούς του στόχους:

- ✓ την αποφασιστική στήριξη της Ο.Τ.Ο.Ε. για την υπογραφή νέας κλαδικής ΣΣΕ.
- ✓ την υπογραφή νέας επιχειρησιακής ΣΣΕ, μετά την υπογραφή της κλαδικής.
- ✓ την αντιμετώπιση θεμάτων της καθημερινότητας στους χώρους εργασίας, κυρίως στα καταστήματα, απαιτώντας από τη Διοίκηση να τηρεί το ωράριο συναλλαγών και εργασίας, να στηρίζει έμπρακτα το ανθρώπινο δυναμικό της Εθνικής Τράπεζας, να άρει το αδιέξοδο για το Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε., που η ίδια δημιούργησε, να στηρίζει έμπρακτα, άμεσα και ουσιαστικά το Τ.Υ.Π.Ε.Τ., να ενώσει και όχι να διχάσει τους εργαζόμενους, νέους και παλαιότερους, με πρόσχημα τη νέα ψηφιακή εποχή. Να συνδέσει, τέλος, με κίνητρα και εκπαίδευση, το πνεύμα της καινοτομίας που φέρνουν οι νέοι, με την εμπειρία που έχουν οι μεγαλύτεροι.

### Φεβρουάριος 2019

#### **7.2.2019** Παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τις προαγωγές και τις μετατάξεις.

Μετά από παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Διοίκηση της Ε.Τ.Ε., υπήρξε ενημέρωση για την πραγματοποίηση των προαγωγών ανωτάτων στελεχών (ζώνη Α') στο αμέσως επόμενο διάστημα, ενώ θα ακολουθήσουν οι μετατάξεις στον λογιστικό κλάδο, αίτημα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. το οποίο υλοποιήθηκε μετά από πολύχρονη προσπάθεια.

#### **28.2.2019** Πρόσκληση Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με θέματα:

1. Οικονομικός απολογισμός Δ.Σ. έτους 1.1.2018 - 31.12.2018 και προϋπολογισμός έτους 2019.
2. Έκθεση ελεγκτών επί της οικονομικής διαχείρισης του Δ.Σ. για το διάστημα αυτό. Απαλλαγή Δ.Σ. και Ελεγκτών.
3. Πεπραγμένα του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Εξουσιοδότηση για διαπραγμάτευση και κατάρτιση Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας για Οικονομικά και Θεσμικά θέματα του προσωπικού.
5. Εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου για κήρυξη στάσεων εργασίας και απεργιακών κινητοποιήσεων.
6. Ανανέωση της απόφασης για εκπροσώπηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Γ.Σ.Ε.Ε. μέσω της Ο.Τ.Ο.Ε.

## Μάρτιος 2019

### **28.3.2019** Παρέμβαση - διαμαρτυρία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Κατά τη διάρκεια συνδικαλιστικής ενημέρωσης, ο επικεφαλής του Γραφείου Βόρειας Ελλάδας του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δέχθηκε φραστική επίθεση με ακραίους χαρακτηρισμούς όταν προσπάθησε να εκτονώσει την κατάσταση που δημιουργήθηκε ανάμεσα σε διευθύντρια Καταστήματος της Θεσσαλονίκης και μέλος του Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., εναντίον του οποίου είχε απευθυνθεί με προσβλητικά σχόλια σε μέσο κοινωνικής δικτύωσης.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκαθάρισε πως κάνουν μεγάλο λάθος όποια διευθυντικά στελέχη θεωρούν πως απειλώντας, προσβάλλοντας, και απαξιώνοντας θεσμικούς εκπροσώπους, θα γίνουν αρεστοί. Δεν θα επιτρέψει την καταχρηστική άσκηση του Διευθυντικού δικαιώματος, προκλητικές αντεργατικές και αντισυνδικαλιστικές συμπεριφορές, τη δημιουργία κλίματος εκφοβισμού στους εργασιακούς χώρους καθώς και κάθε προσπάθεια απαξίωσης των Θεσμών και των Εκπροσώπων τους.

## Απρίλιος 2019

### **6.4.2019** Πραγματοποίηση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

### **18.4.2019** Διεκδίκηση νέας Επιχειρησιακής ΣΣΕ από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε ειδική συνεδρίαση την Τρίτη 16.4.2019, συζήτησε, ενέκρινε και αποφάσισε το νέο διεκδικητικό πλαίσιο. Στις 18.4.2019 ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. απέστειλε στη Διοίκηση την επίσημη Πρόσκληση για έναρξη των διαπραγματεύσεων μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. – Ε.Τ.Ε.

Το βασικό πλαίσιο των διεκδικήσεων περιλάμβανε μισθολογικές, θεσμικές και ευρύτερες διεκδικήσεις, με βάση τους παρακάτω άξονες:

- ✓ Διασφάλιση της απασχόλησης.

- ✓ Αποκατάσταση των μισθολογικών απωλειών των προηγούμενων χρόνων (κουτάκι).
- ✓ Συμμετοχή και συστηματική ενημέρωση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την πορεία μετασχηματισμού και την μετάβαση της Ε.Τ.Ε. στην νέα ψηφιακή εποχή.
- ✓ Στήριξη της βιωσιμότητας του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.
- ✓ Βελτιώσεις ρυθμίσεων για τα δάνεια των συναδέλφων.
- ✓ Πολύπλευρη στήριξη του Δικτύου τόσο με νέες προσλήψεις όσο και με οικονομική ενίσχυση (αύξηση επιδόματος Δικτύου).
- ✓ Στήριξη της οικογένειας.
- ✓ Αντιμετώπιση του φαινομένου της εξωτερίκευσης εργασιών.
- ✓ Προστασία του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων.

## Μάιος 2019

### **6.5.2019** Πρώτη συνάντηση διαπραγμάτευσης Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Διοίκησης για τη νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ

Στη συνάντηση από την πλευρά του Συλλόγου

- κατατέθηκαν - διεξοδικά και τεκμηριωμένα - η φιλοσοφία, οι αρχές, η κατεύθυνση και το περιεχόμενο των διεκδικήσεών του, που ζήτησε να αποτυπωθούν με σαφή και ξεκάθαρο τρόπο στη νέα 3ετή Επιχειρησιακή Σύμβαση.
- τονίστηκε, μεταξύ άλλων, ότι καμία προσπάθεια μετασχηματισμού και μετάβασης της Εθνικής στη νέα εποχή δεν μπορεί να προχωρήσει, χωρίς ικανοποιημένους και ασφαλείς εργαζόμενους. Αυτό μπορεί να το εγγυηθεί μόνο η υπογραφή ικανοποιητικής Επιχειρησιακής Σύμβασης, που θα διασφαλίζει τις εργασιακές σχέσεις και την ομαλή υπηρεσιακή εξέλιξη όλων των εργαζομένων στην Τράπεζα.

## Ιούνιος 2019

### **5.6.2019** Το Δ.Σ. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ενόψει των διαπραγματεύσεων για τη νέα Επιχειρησιακή ΣΣΕ αποφάσισε:

- ✓ Την προκήρυξη 24ωρης απεργίας.
- ✓ Την εξουσιοδότηση του Προεδρείου, αμέσως μετά την συνάντηση με τη Διοίκηση, να εκτιμήσει τα νέα δεδομένα και να κλιμακώσει ανάλογα τις κινητοποιήσεις.
- ✓ Την οργάνωση προγράμματος περιόδων, αγωνιστικών παρεμβάσεων και ομιλιών σε Αθήνα και Περιφέρεια, στις Διευθύνσεις και στα Καταστήματα για την ενημέρωση και κινητοποίηση των συναδέλφων.

**7.6.2019** Αντίδραση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην αιφνιδιαστική και μονομερή τροπολογία της Κυβέρνησης για τον Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αντέδρασε αρνητικά στην αιφνιδιαστική τροπολογία της τότε Κυβέρνησης για το ζήτημα του Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε., που κατατέθηκε μία μέρα πριν κλείσει η Βουλή και προκηρυχτούν επίσημα οι εθνικές εκλογές και η οποία δεν αποτελούσε δίκαιη λύση, διότι:

- Λόγω της δικαστικής εκκρεμότητας είναι προσωρινή και παραπλανητική, καθώς αποκρύπτει τις καταστροφικές συνέπειες τυχόν αρνητικής έκβασης των δικαστηρίων.
- Διαχωρίζει τους ασφαλισμένους του Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε. σε 2 ταχύτητες, καταδικάζοντας τους νεότερους ασφαλισμένους (σημερινούς εν ενεργεία) σε μικρές συντάξεις, χωρίς ανταποδοτικότητα στις έως σήμερα υψηλές τους εισφορές.
- Δεν αντιμετωπίζει τα σύνθετα προβλήματα των συνταξιούχων και των εργαζομένων - μελών του Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε.
- Παρά τα αιτήματα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., δεν προηγήθηκε συνάντηση με τον αρμόδιο Υπουργό ώστε να ενημερωθεί ο Σύλλογος και να υπάρξει διαβούλευση, η οποία θα οδηγούσε σε δίκαιη λύση.

**10.6.2019** Δεύτερη συνάντηση διαπραγμάτευσης με τη Διοίκηση για την υπογραφή της νέας επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Αφού η Διοίκηση ανέβαλε με διάφορες δικαιολογίες τη δεύτερη συνάντηση διαπραγματεύσεων, στη συνάντηση αυτή ο Διευθύνων Σύμβουλος της Ε.Τ.Ε. απαίτησε από τον Σύλλογο να δεχτεί την αλλαγή του Κανονισμού Εργασίας, ως προϋπόθεση για να διαπραγματευτεί και να απαντήσει συγκεκριμένα στις διεκδικήσεις για τη νέα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Θεωρώντας, μάλιστα, «περιττή» κάθε άλλη συζήτηση, αποχώρησε από τη διαπραγμάτευση, κάτι πρωτοφανές στην ιστορία και την παράδοση της Εθνικής Τράπεζας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θεώρησε εξίσου πρωτοφανές να απαιτεί η Διοίκηση από τον Σύλλογο να συμφωνήσει εκβιαστικά, εν λευκώ και με συνοπτικές διαδικασίες, στην κατεδάφιση των εργασιακών δικαιωμάτων και του Κανονισμού Εργασίας, που δεν είναι «οποιαδήποτε βραχύβια Συλλογική συμφωνία». Είναι το Σύνταγμα για κάθε επιχείρηση, πόσο μάλλον μιας επιχείρησης του μεγέθους και του κύρους της Ε.Τ.Ε.!

Μετά τις παραπάνω εξελίξεις, το Προεδρείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., υλοποιώντας την απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της 5.6.2019, συνεδρίασε ξανά και αποφάσισε:

- Την προκήρυξη 24ωρης απεργίας για τις 14.6.2019.
- Τον αποκλεισμό Κεντρικών Μονάδων της Τράπεζας.
- Την περαιτέρω κλιμάκωση των κινητοποιήσεων, τις οποίες θα καθορίσει το Διοικητικό Συμβούλιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., που βρίσκεται σε διαρκή συνεδρίαση.

**14.6.2019** Πραγματοποίηση της 24ωρης απεργίας στην Ε.Τ.Ε., με μαζική συμμετοχή των συναδέλφων, οι οποίοι έστειλαν ηχηρό μήνυμα στη Διοίκηση.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόνισε ότι η συμμετοχή των συναδέλφων στην απεργία, με θεαματικά ποσοστά, ξεπέρασε κάθε προηγούμενο και δεν μπορεί κανείς πλέον να τα αγνοήσει. Κάλεσε δε τη Διοίκηση να επανέλθει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων καταθέτοντας θετικές, ουσιαστικές και ικανοποιητικές απαντήσεις στις διεκδικήσεις του Συλλόγου.

**19.6.2019** Τρίτη συνάντηση διαπραγματεύσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Διοίκηση για τη νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Η συνάντηση έγινε με πρωτοβουλία της Διοίκησης, μετά τη διακοπή και το πάγωμα των διαπραγματεύσεων που ακολούθησε την άκαρπη δεύτερη συνάντηση.

Στη διάρκεια της συζήτησης εκφράστηκε η βούληση και των δύο μερών οι διαπραγματεύσεις να συνεχιστούν και να ολοκληρωθούν μέχρι το τέλος του Ιουνίου.

Η Διοίκηση απάντησε θετικά σε μια σειρά ζητήματα και διεκδικήσεις που περιέχοντο στο Διεκδικητικό Πλαίσιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και αφορούσαν κυρίως θεσμικά θέματα. Για τις οικονομικές διεκδικήσεις, η Διοίκηση απάντησε ότι τις εξετάζει και επιφυλάχθηκε να απαντήσει οριστικά στην προσεχή συνάντηση. Συμφωνήθηκε οι διαπραγματεύσεις να συνεχιστούν και ορίστηκε επόμενη συνάντηση για τις 25.6.2019. Αναγνωρίζοντας τη θετική εξέλιξη, στην οποία συνέβαλε η μαζική συμμετοχή των εργαζομένων στην απεργία της 14.6, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρέμεινε σε αγωνιστική ετοιμότητα.

**27.6.2019** Το Δ.Σ. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ενέκρινε με συντριπτική πλειοψηφία τη νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ 2019 - 2022.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. χαρακτήρισε τη νέα ΣΣΕ μεγάλη νίκη για το Σύλλογο και τους εργαζόμενους. Για να επιτευχθεί, χρειάστηκαν πολλές συναντήσεις και παρεμβάσεις, η πραγματοποίηση 24ωρης πανελλαδικής απεργίας, η αποφασιστικότητα, το σχέδιο και η καθημερινή προσπάθεια τριών μηνών.

Οι διεκδικήσεις που είχε θέσει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έγιναν αποδεκτές και ικανοποιήθηκαν σχεδόν στο σύνολό τους.

Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της συμφωνίας Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε.:

- ✓ Εκμηδενίζεται πλήρως (100%) η αρνητική διαφορά (κουτάκι) μέσα στην Ζετία.
- ✓ Συμφωνήθηκε βελτιωμένη ρήτρα προστασίας της απασχόλησης που διασφαλίζει όλους τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.
- ✓ Θεσμοθετήθηκε η υποχρέωση της Τράπεζας να ενημερώνει για τα σχέδια ψηφιακού και γενικότερου μετασχηματισμού της.
- ✓ Βελτιώθηκαν και θεσπίστηκαν νέα επιδόματα και άδειες στήριξης της οικογένειας.
- ✓ Συμφωνήθηκαν σημαντικές βελτιώσεις στα δάνεια του προσωπικού, στεγαστικά και ατομικά, που θα εξειδικευτούν με ειδικό πρακτικό - προσάρτημα στη νέα Επιχειρησιακή ΣΣΕ.
- ✓ Θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά στη χώρα το δικαίωμα αποσύνδεσης μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.
- ✓ Αναγνωρίστηκαν οι τίτλοι πενταετούς φοίτησης ως ισότιμοι με μεταπτυχιακούς τίτλους.
- ✓ Θεσμοθετήθηκε η υποχρέωση της Διοίκησης να ενημερώνει τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τις αναθέσεις έργων σε τρίτους.
- ✓ Αποσυνδέθηκαν οι όποιες τυχόν αλλαγές στον Κανονισμό Εργασίας από την Επιχειρησιακή ΣΣΕ και συγκροτήθηκε επιτροπή διαλόγου, με εισηγητικό χαρακτήρα, για να τις διερευνήσει.
- ✓ Συνεχίστηκε η στήριξη του Τ.Υ.Π.Ε.Τ από την Τράπεζα.
- ✓ Συνεχίστηκε η χρηματοδότηση πολιτιστικών και αθλητικών δραστηριοτήτων και της Λέσχης εργαζομένων Ε.Τ.Ε.

Σε μια εποχή ρευστότητας και αβεβαιότητας για το μέλλον, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με αίσθημα ευθύνης, σχέδιο και αποφασιστικότητα κατάφερε μέσα από τις διατάξεις της νέας επιχειρησιακής ΣΣΕ να αποκαταστήσει τις μισθολογικές απώλειες του παρελθόντος, να διευρύνει τα εργασιακά δικαιώματα και να κατοχυρώσει τις κατακτήσεις των εργαζομένων με την ακροτελεύτια διάταξη.



## Ιούλιος 2019

- **26.7.2019** Υπογραφή Πρακτικού Συμφωνίας που εξειδικεύει τις βελτιώσεις στα δάνεια των συναδέλφων, βάσει της νέας Επιχειρησιακής ΣΣΕ.
- **31.7.2019** Ομιλία - Παρέμβαση του Προέδρου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σδ. Γ. Μότσιου στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Ε.Τ.Ε.

Στην ομιλία του, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ανέδειξε τις θέσεις του Συλλόγου και τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.

Τόνισε, μεταξύ άλλων, ότι:

- Ο αναγκαίος αναπτυξιακός μετασχηματισμός της Τράπεζας απαιτεί πρώτιστα τον σεβασμό στην εταιρική κουλτούρα. Προϋποθέτει ώριμες, αποδεκτές και κατάλληλα προσαρμοσμένες λύσεις και όχι εφαρμογή αποτυχημένων «τεχνοκρατικών» μοντέλων του παρελθόντος, που κάποιοι αυθαίρετα αναγορεύουν σε «σύγχρονες» και «καινοτόμες» εφαρμογές.
- Στη νέα περίοδο η Ε.Τ.Ε. οφείλει να υιοθετήσει ένα ισορροπημένο και συνεκτικό αναπτυξιακό όραμα. Να αντιμετωπίσει υπεύθυνα και ισότιμα την πελατεία. Να επενδύσει στους εργαζόμενους και στο στελεχιακό της δυναμικό, να πορευτεί στο μέλλον με αυτοπεποίθηση, διασφαλίζοντας την εργασιακή ομαλότητα, την ασφάλεια και την προοπτική όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα. Γιατί οι εργαζόμενοι δεν ήταν και δεν είναι εμπόδιο για μια νέα αναπτυξιακή δυναμική της Ε.Τ.Ε.
- Η συμφωνία Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Διοίκησης για τη νέα 3ετή Ε.Σ.Σ.Ε. 2019 - 2022, στην οποία οι απόψεις συνέκλιναν μετά από συστηματικές και σκληρές διαπραγματεύσεις, ήταν ένα σημαντικό βήμα και ένα θετικό μήνυμα της Διοίκησης προς τους εργαζόμενους, για να πορευτούμε στο αύριο με εμπιστοσύνη, με ομαλότητα και με αισιοδοξία.
- Με διάλογο και εμπιστοσύνη, με στόχο να κτίσουμε και όχι να γκρεμίσουμε, μπορούμε να βρούμε κοινά αποδεκτές λύσεις που θα στηρίζουν πολύ καλύτερα τους εργαζόμενους, τα στελέχη, την πορεία και το μέλλον της Ε.Τ.Ε.

## Αύγουστος 2019

- **29.8.2019** Καταβολή ειδικής οικονομικής ενίσχυσης παιδιών συναδέλφων που εισάγονται σε ΑΕΙ μακριά από τον τόπο διαμονής τους (ΕΣΣΕ 2005 - 2006).

Οι παροχές αυτές επεκτάθηκαν και στις περιπτώσεις εισαγωγής τέκνου σε σχολή ίδιου Νομού, εφόσον απέχει από τον τόπο κατοικίας πάνω από 40 χλμ., καθώς και για φοίτηση (προπτυχιακά προγράμματα) σε πανεπιστημιακές σχολές του εξωτερικού αναγνωρισμένες από τον ΔΟΑΤΑΠ, σύμφωνα με το Πρακτικό Συμφωνίας Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε. της 26.7.2019.

## Σεπτέμβριος 2019

- **10.9.2019** Εξασφάλιση, όπως κάθε χρόνο, από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μειωμένων τιμών για τα μέλη του σε βιβλιοπωλεία με σχολικά, φροντιστηριακά και ξενόγλωσσα βιβλία και σε καταστήματα με μουσικά είδη.
- **24.9.2019** Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και οι εργαζόμενοι στην Ε.Τ.Ε. συμμετείχαν μαζικά στην 24ωρη πανελλαδική απεργία που προκήρυξε η Ο.Τ.Ο.Ε. και στην απεργιακή συγκέντρωση, ενάντια στα σχέδια της Κυβέρνησης για ξήλωμα των κλαδικών ΣΣΕ και των εργασιακών δικαιωμάτων.


## Οκτώβριος 2019

- **2.10.2019** Μαζική συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και των εργαζόμενων στην Ε.Τ.Ε. στη νέα 24ωρη πανελλαδική απεργία που προκήρυξε η Ο.Τ.Ο.Ε. και στην απεργιακή συγκέντρωση, ζητώντας από την Κυβέρνηση:
  - ✓ Να πάρει πίσω τις παρεμβάσεις της για τις Σ.Σ.Ε. και τη Διαιτησία. Παρεμβάσεις που εκθεμελιώνουν όλο το σύστημα των Σ.Σ.Ε. και των εργασιακών δικαιωμάτων στη χώρα, ενώ πυροδοτούν ένα νέο κύκλο εσωτερικής υποτίμησης, μείωσης μισθών και υποβάθμισης της εργασίας.
  - ✓ Να σεβαστεί τις αρχές της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επέκτασης των Σ.Σ.Ε., τα συνταγματικά δικαιώματα και τη συλλογική αυτονομία.
  - ✓ Να αποκαταστήσει πλήρως την ομαλότητα στις εργασιακές σχέσεις και να επαναφέρει το δμηνο επέκτασης της διάρκειας των Σ.Σ.Ε. μετά τη λήξη τους, καθώς και την πλήρη μετενέργεια των όρων τους.
- **7.10.2019** Εξασφάλιση από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τα παιδιά των μελών του Προγράμματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής από εξειδικευμένους επιστήμονες, με σκοπό την κατάλληλη προετοιμασία των νέων ανθρώπων για το επαγγελματικό μέλλον και την ενήλικη ζωή τους.
- **17.10.2019** Μετά από παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., δέσμευση της Διοίκησης για τις προαγωγές όλων των βαθμίδων του προσωπικού.

Μετά από παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προς τη Διοίκηση της Τράπεζας αποφασίστηκε οι προαγωγές των ανωτάτων βαθμών να πραγματοποιηθούν στις 25.10.2019. Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι άμεσα θα ακολουθήσουν οι

προαγωγές του Τμηματάρχη Β΄ σε Τμηματάρχη Α΄, οι προαγωγές κατ' αρχαιότητα έως το βαθμό του Τμηματάρχη Β΄, όλες οι αναβαθμίσεις του εξειδικευμένου προσωπικού οι οποίες εκκρεμούν, καθώς και οι μετατάξεις του προσωπικού σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας.

## Δεκέμβριος 2019

 **2.12.2019** Θέσεις και παρεμβάσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την προώθηση των ΣΣΕ, των εργασιακών δικαιωμάτων και της εργασιακής προοπτικής όλων των εργαζόμενων στην Ε.Τ.Ε.

### α) Κανονισμός Εργασίας

Με την Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. συμφωνήθηκε η συγκρότηση διμερούς προπαρασκευαστικής επιτροπής εισηγητικού χαρακτήρα μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Τράπεζας. Σε εφαρμογή αυτής της διάταξης, εκπρόσωποι και τεχνικοί σύμβουλοι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχαν στις συνεδριάσεις της επιτροπής, προκειμένου να ενημερωθούν για τις προτάσεις της Διοίκησης, να ζητήσουν τη σχετική τεκμηρίωσή τους, να καταθέσουν διευκρινιστικές ερωτήσεις και να θέσουν τις κατ' αρχήν παρατηρήσεις και επισημάνσεις τους.

Μετά από σειρά συνεδριάσεων και ανταλλαγής απόψεων, δόθηκαν στους εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εγγράφως οι προτάσεις της Διοίκησης για τον Κανονισμό Εργασίας, τον «Κανονισμό Ανάπτυξης και Διαχείρισης Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας» (τοποθετήσεις), τον «Κανονισμό Αμοιβών και Μισθολογικών αυξήσεων» (μισθολόγιο) και το «Σύστημα Διοίκησης της Απόδοσης» (νέο σύστημα αξιολόγησης).

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επιφυλάχθηκε να καταθέσει ολοκληρωμένα και τεκμηριωμένα τις απόψεις, τις προτάσεις και τις θέσεις του, τόσο για το χρονοδιάγραμμα του διαλόγου όσο και για την ουσία των διαπραγματεύσεων, αφού αξιολογήσει τις προτάσεις της Διοίκησης. Δήλωσε, ωστόσο, ότι δεν πρόκειται να αποδεχθεί ανατροπή της φιλοσοφίας και των θεμελιωδών αρχών του Κανονισμού Εργασίας. Οι αποφάσεις για την πορεία και την τελική κατάληξη των συζητήσεων με τη Διοίκηση είναι θέμα Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και θα ληφθούν την κατάλληλη ώρα με πλήρη διαφάνεια, δημοκρατικά, υπεύθυνα και συλλογικά.

## β) Δίκτυο

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είχε καταστήσει σαφές προς τη Διοίκηση και τα αρμόδια στελέχη του Δικτύου, ότι η αντιμετώπιση των προβλημάτων και συνολικά η στήριξη του Δικτύου αποτελεί για αυτόν πρώτη και άμεση προτεραιότητα.

Σε συνάντηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής και τη Β. Γενική Διευθύντρια Δικτύου δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

- Υπάλληλοι στη διάθεση των Δι.Δι. Οι υπάλληλοι που βρίσκονται ακόμα στη διάθεση των Δι.Δι. θα τοποθετηθούν άμεσα στα Καταστήματα. Όσον αφορά στα στελέχη, θα καταβληθεί κάθε προσπάθεια ώστε το αμέσως επόμενο διάστημα να τοποθετηθούν σε θέσεις αντίστοιχες αυτών που κατείχαν πριν την συγχώνευση των Καταστημάτων τους, αξιοποιώντας και τις προκηρύξεις θέσεων ευθύνης που ακολουθούν.
- Ωράριο Συναλλαγών. Μετά και από σχετικό αίτημα του Συλλόγου η Τράπεζα προχωρά στην υλοποίηση μιας απλής ηλεκτρονικής εφαρμογής, έτσι ώστε όταν ο πελάτης κόβει το χαρτάκι στο Σύστημα Σειράς Προτεραιότητας και προκύπτει ότι ο μ.ο. αναμονής ξεπερνάει το ωράριο συναλλαγών (14:00), τότε να εκτυπώνεται μήνυμα που να τον ενημερώνει ότι δεν θα εξυπηρετηθεί και να παραπέμπεται στα εναλλακτικά δίκτυα για τις συναλλαγές του.
- Τοποθετήσεις Διευθυντών - Υποδιευθυντών. Θα πραγματοποιηθεί άμεσα το συμβούλιο τοποθετήσεων Διευθυντών Καταστημάτων, ενώ αμέσως μετά - και πριν το τέλος του έτους - θα προκηρυχθούν πάνω από 100 θέσεις Υποδιευθυντών στο Δίκτυο. Συμφωνήθηκε να συνεχιστούν οι συναντήσεις και η ανταλλαγή απόψεων, καθώς η Διοίκηση επεξεργάζεται αλλαγές στο Πελατοκεντρικό Μοντέλο, ενώ εκκρεμεί και η τελική οργανωτική αποτύπωση των HUB.

## γ) Μετασχηματισμός Τράπεζας

Εκθέτοντας τις θέσεις του για το θέμα, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κάλεσε τη Διοίκηση να αξιολογήσει και να ιεραρχήσει τις πραγματικές ανάγκες. Να εστιάσει σε λίγα και μεγάλα, πραγματικά αναγκαία έργα και παρεμβάσεις ουσίας που θα φέρουν προστιθέμενη αξία στην Τράπεζα. Να αξιοποιήσει τις δυνατότητες, την εμπειρία και την αξία των στελεχών της Εθνικής Τράπεζας, που έχουν διαχρονικά αποδείξει ότι σε όλες τις δύσκολες στιγμές είναι παρόντα. Χωρίς αναίτια πίεση, αλλά με σχέδιο, όραμα, οργάνωση και προσανατολισμό, ώστε να υπάρξει πραγματικό και ουσιαστικό αποτέλεσμα.

#### δ) Εθελούσια

Για το θέμα αυτό ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκαθάρισε ότι:

- Η υλοποίηση του προγράμματος εθελούσιας εξόδου από την εργασία δεν μπορεί να γίνει το όχημα που θα τορπιλίσει το εργασιακό κλίμα, την ομαλότητα και την κανονικότητα στην Εθνική Τράπεζα. Κανείς δεν έχει το δικαίωμα «να στέλνει στην έξοδο» από την εργασία συναδέλφους χωρίς την θέλησή τους, ιδιαίτερα μάλιστα όταν έχουν ακόμη πάρα πολλά χρόνια μπροστά τους για να ολοκληρώσουν τον εργασιακό τους βίο.
- Η απόφαση για συμμετοχή στο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου είναι μια προσωπική απόφαση ζωής. Ο κάθε συνάδελφος θα πάρει την απόφασή του αφού σταθμίσει τα εργασιακά και ασφαλιστικά του δεδομένα και τις προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες.
- Δεν επιτρέπει σε κανένα να εκβιάζει ή να απειλεί συναδέλφους που μοχθούν καθημερινά για την θετική πορεία της Τράπεζας και ζουν με αξιοπρέπεια, οι ίδιοι και οι οικογένειές τους, αποκλειστικά από την εργασία τους στην Τράπεζα.

#### ε) Μετατάξεις

Προχώρησαν, ύστερα από πολλά χρόνια, οι διαδικασίες για τις μετατάξεις. Ένα δίκαιο αίτημα δεκάδων συναδέλφων επιτέλους ικανοποιείται, μετά από ισχυρή παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

#### στ) Προαγωγές


Ολοκληρώθηκαν οι προαγωγές των Ανωτάτων. Παρά τις αρχικές προθέσεις της Διοίκησης για προαγωγή ενός πολύ μικρού αριθμού στελεχών (μόλις μερικών δεκάδων), μετά από την ισχυρή αντίδραση του Συλλόγου, προήχθησαν τελικά πάνω από 200 συνάδελφοι. Το αμέσως επόμενο διάστημα συμφωνήθηκε να προχωρήσουν οι προαγωγές και στους υπόλοιπους βαθμούς. Η Διεύθυνση Προσωπικού δεσμεύτηκε να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε όλες οι προαγωγές να ολοκληρωθούν μέχρι τέλους του έτους.

#### ζ) Οδοιπορικά


Εγκρίθηκαν από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο τα οδοιπορικά έξοδα που εκκρεμούσαν για μεγάλο διάστημα. Ο Σύλλογος, με παρέμβασή του, ζήτησε και συμφωνήθηκε να γίνει ταχύτερη η διαδικασία έγκρισης των οδοιπορικών.

### η) Κόκκινα δάνεια

Ο Διευθύνων Σύμβουλος επανεπιβεβαίωσε στον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τη σαφή και ξεκάθαρη πρόθεση της Διοίκησης να μην προχωρήσει σε λύσεις τύπου «απόσχισης», όπως κάνουν ήδη άλλες τράπεζες.

 **11.12.2019** Συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην Παντραπεζική - Πανελλαδική Απεργία που προκήρυξε η Ο.Τ.Ο.Ε. και στη συγκέντρωση έξω από το Υπουργείο Εργασίας

- ✓ ενάντια στις απολύσεις στις Τράπεζες. Η απόλυση 24 τραπεζοϋπαλλήλων στην τράπεζα Πειραιώς είναι υπόθεση όλων των εργαζόμενων του κλάδου
- ✓ για την προστασία της εργασίας
- ✓ για την υπεράσπιση των ΣΣΕ και των εργασιακών δικαιωμάτων
- ✓ για το μέλλον και την προοπτική κάθε τραπεζοϋπάλληλου

 **19.12.2019** Συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην Παντραπεζική στάση εργασίας που προκήρυξε η Ο.Τ.Ο.Ε. και στη συγκέντρωση έξω από το Υπουργείο Εργασίας για να ανακληθούν οι απολύσεις στην Τράπεζα Πειραιώς.

## 2020

### Ιανουάριος 2020

- **30.1.2020** Συνεδρίαση Δ.Σ. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με αντικείμενο τις εξελίξεις στον διάλογο για τον Κανονισμό Εργασίας και το Σύστημα Αξιολόγησης.

Εγινε διεξοδική ενημέρωση ότι από τον Σεπτέμβριο του 2019 ξεκίνησε ο θεσμικός διάλογος μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Ε.Τ.Ε. για τον Κανονισμό Εργασίας και την Αξιολόγηση. Πραγματοποιήθηκαν πολλές συναντήσεις στις αρμόδιες επιτροπές, όπου κατατέθηκαν σειρά εισηγήσεων, προτάσεων και σχεδίων από την μεριά της Διοίκησης που δεν μπορούσαν να γίνουν, ούτε και έγιναν, αποδεκτές από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ως βάση για συζήτηση.

Στην πρώτη συνάντηση μετά τις γιορτές των Χριστουγέννων, η Διοίκηση αποδέχθηκε επί της αρχής τις βασικές θέσεις και τις αρχές που είχε θέσει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με ισχυρή και τεκμηριωμένη επιχειρηματολογία, κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης για το σύστημα αξιολόγησης και αναμόρφωσε ουσιαστικά το προηγούμενο σχέδιο που είχε καταθέσει. Το νέο αναμορφωμένο σχέδιο για το σύστημα αξιολόγησης περιλάμβανε βασικές αρχές, που προσέγγιζαν τις θέσεις και τις αρχές που είχε εξαρχής θέσει για το θέμα ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Μετά από διεξοδική συζήτηση στη συνεδρίαση Δ.Σ. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., αποφασίστηκε ότι το νέο σχέδιο για το Σύστημα Αξιολόγησης που κατέθεσε η Διοίκηση αποτελούσε βάση για να συνεχιστεί ο διάλογος με καλύτερους όρους, με στόχο ένα σύγχρονο, προοδευτικό και πρωτοπόρο σύστημα αξιολόγησης, που να υπηρετεί τις βασικές ανάγκες των εργαζόμενων και της Τράπεζας.


Στην ίδια συνεδρίαση Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποφασίσθηκε και η ενεργοποίηση του απεργιακού ταμείου του Συλλόγου, για τις απεργίες των ετών 2018 και 2019.

### Φεβρουάριος 2020

- **13.2.2020** Μέρα - ορόσημο για το τέλος της πιο βίαιης προσαρμογής που έγινε ποτέ στους μισθούς και στα δικαιώματα των συναδέλφων.

Μετά από 7,5 χρόνια, ξεκίνησε η σταδιακή αποκατάσταση των μισθών (κουτάκι) των συναδέλφων, με την εφαρμογή της διάταξης της επιχειρησιακής ΣΣΕ που υπέγραψε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με την Ε.Τ.Ε. τον Ιούνιο του 2019. Τη μέρα αυτή επιστράφηκε στους συναδέλφους, από 1.1.2020, το 10% από το κουτάκι (ακολουθεί την 1.7.2020 συν 15%, την 1.1.2021 συν 25%, την 1.1.2022 συν

50%) ανοίγοντας μια νέα ελπιδοφόρα περίοδο. Αυτή η θετική εξέλιξη ήταν αποτέλεσμα μιας επίμονης, επίμονης, πολύμηνης και σκληρής διαπραγματεύσεως του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Διοίκηση της Τράπεζας, που ολοκληρώθηκε με απόλυτη επιτυχία υπέρ των μισθολογικών και εργασιακών δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα, τον Ιούνιο του 2019.

 **23.2.2020** Ομιλία Προέδρου Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην ετήσια συνάντηση Διευθυντών Δικτύου.

Στην ομιλία του, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αναφέρθηκε στα προβλήματα και στις ελλείψεις σε μέσα και προσωπικό που αντιμετωπίζει το Δίκτυο, επικρίνοντας τις επιλογές της Διοίκησης να συρρικνωθεί το Δίκτυο και η απασχόληση στην Τράπεζα, σε μια λογική συνεχούς περιορισμού του λειτουργικού και του εργασιακού κόστους, που ναι μεν μείωσε το κόστος για την Τράπεζα πάνω από 65%, αλλά αποδυναμώνει τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και η δυναμική της.

Ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εξέφρασε την αντίθεση του Συλλόγου σε τέτοιες επιλογές και σε πρακτικές συρρίκνωσης που όχι μόνο προτρέχουν των ψηφιακών εξελίξεων, γνώσεων και υποδομών στον κλάδο και τη χώρα, αλλά προκαλούν σοβαρά κενά εξυπηρέτησης και ελλείψεις προσωπικού στο Δίκτυο, με συνέπεια την εντατικοποίηση, τον πολλαπλασιασμό του φόρτου εργασίας και των προβλημάτων για τους εργαζόμενους στα καταστήματα, αποδυναμώνοντας τελικά την ίδια την Τράπεζα.

Για αυτό, ζήτησε, όπως πάγια το ζητά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., την ενίσχυση του Δικτύου σε μέσα, σε υποδομές και σε κατάλληλα καταρτισμένο προσωπικό και, βέβαια, νέες προσλήψεις, ώστε το Δίκτυο να παίξει ουσιαστικά τον ρόλο του στη νέα εποχή.

Ζήτησε, ακόμα, να σταματήσει η ισοπεδωτική και άδικη αντιμετώπιση των στελεχών της Ε.Τ.Ε. ως δήθεν φορέων παρωχημένων αντιλήψεων και κουλτούρας, σε σχέση με εισαγόμενα στελέχη «της αγοράς», που δήθεν μόνον αυτά έχουν «φρέσκιες ιδέες και πετυχημένες πρακτικές». Υπενθύμισε ότι τα στελέχη και η κουλτούρα της Ε.Τ.Ε. ήταν αυτά που ανέδειξαν και στήριξαν διαχρονικά την Τράπεζα ως ηγέτιδα του κλάδου και ως πρότυπο εργοδότη. Αυτά τα στελέχη την προφύλαξαν από τις διογκωμένες φούσκες άλλων τραπεζικών οργανισμών.

Κλείνοντας την παρέμβασή του, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόνισε ότι η Ε.Τ.Ε. δεν θα πάει μπροστά με λογικές συρρίκνωσης, επιστρατεύοντας το



management του φόβου και της αποθάρρυνσης, λογικές που εντείνουν την εργασιακή ανασφάλεια, που υπονομεύουν την αναγκαία συνεννόηση και εμπιστοσύνη, την προοπτική των εργαζόμενων και της ίδιας της Τράπεζας. Η Ε.Τ.Ε. δεν έχει ανάγκη να μιμηθεί ξένες συνταγές και εισαγόμενα πρότυπα. Μπορεί και πρέπει να ξαναγίνει ο δημιουργός των προτύπων του κλάδου, στις αξίες, στην κοινωνική υπευθυνότητα, στην εργασιακή κουλτούρα και πρακτική.

## Μάρτιος 2020

- **9.3.2020** Αναγκαστική ματαίωση της Γενικής Συνέλευσης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. που είχε προγραμματιστεί για τις 21.3.2020, λόγω των περαιτέρω προληπτικών μέτρων που εξέδωσε το Υπουργείο Υγείας για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνεται και η αναστολή οποιασδήποτε προγραμματισμένης συνεδριακής εκδήλωσης στην Επικράτεια για τις προσεχείς 4 εβδομάδες.
- **11.3.2020** Επιστολή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Διοίκηση της Ε.Τ.Ε. για την άμεση λήψη μέτρων προστασίας από τον COVID-19

Ειδικότερα, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε από τη Διοίκηση:

- ✓ Να εξασφαλισθεί η προμήθεια όλων των Μονάδων με επαρκείς ποσότητες υλικών καθαριότητας (καθαριστικά, αντισηπτικά, κτλ.).
- ✓ Να ορισθεί υπεύθυνο στέλεχος, ανά χώρο εργασίας, για την εποπτεία της καθαριότητας.
- ✓ Να ενισχυθούν τα συνεργεία καθαριότητας - είτε σε ώρες, είτε σε προσωπικό - όπου κρίνεται απαραίτητο (πχ. Κτήριο Θησέως 330).
- ✓ Να δοθούν οδηγίες στο Δίκτυο για ελεγχόμενη είσοδο της πελατείας, προκειμένου να αποφευχθεί ο συνωστισμός εντός των κτηρίων.
- ✓ Να τοποθετηθούν, το συντομότερο δυνατό, προστατευτικά τζάμια στις θέσεις των ταμείων.
- ✓ Να υπάρξει ειδική πρόβλεψη για τους ενιαίους χώρους εργασίας (τύπου open space) και να επανεξεταστεί άμεσα η πολιτική της Τράπεζας για αυτού του τύπου χώρους εργασίας (π.χ. κτήρια Γέρακα, οδ. Πειραιώς).
- ✓ Σε συνέχεια της απόφασης της Κυβέρνησης για κλείσιμο όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, και λόγω των έκτακτων συνθηκών, να εξεταστεί η πρόβλεψη ειδικής άδειας μετ' αποδοχών για συναδέλφους, όπου αποδεικνύεται ότι εργάζονται και οι δύο γονείς ή η οικογένεια είναι μονογονεϊκή.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δήλωσε ότι αναμένει από τη Διοίκηση να λάβει τα πλέον ενδεδειγμένα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και να εξετάσει θετικά

ειδικές περιπτώσεις (ατομικές ή Μονάδων Δικτύου ή Μονάδων Διοίκησης), επιδεικνύοντας ταυτόχρονα τον αυτονόητο σεβασμό στα εργασιακά δικαιώματα.

**12.3.2020** Θετικές απαντήσεις της Διοίκησης για τα μέτρα προστασίας της υγείας που ζήτησε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Η Διοίκηση της Ε.Τ.Ε, ανταποκρινόμενη άμεσα στις προτάσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., διαβεβαίωσε τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ότι:

- ✓ Προχωρά στην παραγγελία επιπλέον υλικών καθαριότητας, ώστε να καλυφθούν οι αυξημένες ανάγκες.
- ✓ Θα ληφθούν επιπλέον μέτρα για την ενίσχυση της καθαριότητας, όπου κρίνεται αναγκαίο.
- ✓ Θα δοθούν σαφείς οδηγίες στο Δίκτυο για την ελεγχόμενη είσοδο της πελατείας στους χώρους συναλλαγής και στα καταστήματα, ορίζοντας υπεύθυνο.
- ✓ Θα ξεκινήσει, το συντομότερο δυνατό, η σταδιακή τοποθέτηση προστατευτικών τζαμιών στις θέσεις των ταμείων.
- ✓ Εξετάζει μέτρα αποσυμφόρησης των ενιαίων χώρων εργασίας (τύπου open space).
- ✓ Θα διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς με μικρά παιδιά και θα υπάρξει ιδιαίτερη μέριμνα για τους συνάδελφους που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα υγείας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., από την πλευρά του, κάλεσε τις Ε.Α.Κ., τα Νομαρχιακά Παραρτήματα, αλλά και κάθε εργαζόμενο να απευθύνεται στον Σύλλογο, για κάθε πρόβλημα που παρουσιάζεται.

**20.3.2020** Διαμαρτυρία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την αιφνιδιαστική, άδικη και μονομερή νομοθετική τροπολογία της Κυβέρνησης, με την οποία αθέτησε τις προεκλογικές της δεσμεύσεις για δίκαιη λύση στον Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε.

Εν μέσω της πρωτόγνωρης κατάστασης της πανδημίας, η Κυβέρνηση προχώρησε μόνη της στην ψήφιση τροπολογίας που θίγει καθοριστικά ασφαλιστικά δικαιώματα και προσδοκίες 20.000 εργαζομένων και συνταξιούχων της Εθνικής Τράπεζας. Με την τροπολογία αυτή η Κυβέρνηση:

- Διαχωρίζει τους ασφαλισμένους του Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε. σε 2 ταχύτητες, νομοθετώντας διαφορετικό τρόπο υπολογισμού για εν ενεργεία και για συνταξιούχους.

- Δεν εφαρμόζει ένα δίκαιο τρόπο ανταποδοτικότητας και υπολογισμού για το ύψος των συντάξεων, αφού δεν λαμβάνει υπόψη τις σημαντικά υψηλότερες έως και σήμερα εισφορές.
- Ακυρώνει την προεκλογική και μετεκλογική δέσμευσή της ότι δεν θα υπάρξει καμία μείωση συντάξεων, κύριων και επικουρικών.
- Μειώνει ακόμα περισσότερο, κατά 33% από 1.1.2025, το ύψος της καταβαλλόμενης επικούρησης για τους σημερινούς συνταξιούχους, η οποία είχε ήδη μειωθεί σχεδόν κατά το ήμισυ από την προηγούμενη κυβέρνηση τον Ιούνιο του 2019.
- Προχώρησε αιφνιδιαστικά, χωρίς να προηγηθεί θεσμική συνάντηση με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., όπως αντίθετα είχε δεσμευτεί, προκειμένου να υπάρξει ο απαραίτητος διάλογος και η ουσιαστική διαβούλευση, που θα οδηγούσε σε μια δίκαιη λύση για όλους.

### **23.3.2020** Η προστασία της υγείας πρώτη προτεραιότητα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε αυξημένη προσοχή και ετοιμότητα από τη Διοίκηση και τους συναδέλφους, ιδιαίτερα για τις ημέρες καταβολής των συντάξεων στους συνταξιούχους, τονίζοντας ότι τα μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί ή ανακοινωθεί πρέπει να ενταθούν και να εφαρμοστούν απαρέγκλιτα.

Παράλληλα διαβεβαίωσε ότι όλο αυτό το διάστημα ο Σύλλογος ήταν και είναι καθημερινά παρών, με παρεμβάσεις, ουσιαστικές προτάσεις και πρωτοβουλίες για τη λειτουργία των μονάδων και την προστασία της υγείας των συναδέλφων και της πελατείας. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να διασφαλιστούν για τους συναδέλφους συνθήκες ασφάλειας και σιγουριάς στην εργασιακή τους καθημερινότητα.

## **Απρίλιος 2020**

### **13.4.2020** Να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα στο Δίκτυο των καταστημάτων.

Παρ' ό,τι ολοκληρώθηκε η λήψη των βασικών μέτρων προστασίας από τη Διοίκηση, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επέστησε την προσοχή της σε προβλήματα που παραμένουν και που αφορούν κυρίως στην πρώτη γραμμή του Δικτύου των Καταστημάτων.

Η εξυπηρέτηση της πελατείας στα καταστήματα έχει πέσει στους ώμους πολύ λιγότερων εργαζομένων με αποτέλεσμα ένταση, άγχος, εκνευρισμό, σωματική και ψυχική κόπωση. Δεν είναι δυνατό να πιέζονται οι συνάδελφοι στο Δίκτυο

για στόχους ή εργασίες που είναι, υπό τις συνθήκες της πανδημίας, αδύνατο να επιτευχθούν.

Όλοι οι εργαζόμενοι στο Δίκτυο και στις Διευθύνσεις δίνουν καθημερινά μια δύσκολη μάχη. Με συνείδηση και υπευθυνότητα, υπερβαίνοντας δυσκολίες και κάθε είδους εμπόδια, κάνουν το χρέος τους απέναντι στην πελατεία, στο κοινωνικό σύνολο και στην Τράπεζα.

Τέλος, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διαβεβαίωσε ότι όλο το δυναμικό του είναι καθημερινά στη διάθεση των συναδέλφων, για οποιοδήποτε ζήτημα προκύψει.

**30.4.2020** Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε με επιστολή του από τη Διοίκηση να προχωρήσει στη χορήγηση έκτακτης αμοιβής στους εργαζόμενους του Δικτύου Καταστημάτων, ως έμπρακτη αναγνώριση της συνεισφοράς τους παρ' ότι καθημερινά εκτίθενται σε πολλούς και ποικίλους κινδύνους για να εξυπηρετήσουν με όρους ασφάλειας το σύνολο της πελατείας.

## Μάιος 2020

**20.5.2020** Το Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ενέκρινε, με μεγάλη πλειοψηφία, τη συμφωνία, μέσω επιχειρησιακής ΣΣΕ, για το νέο Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης του προσωπικού.


Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ολοκληρώνοντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο μια δύσκολη, πολύμηνη, απαιτητική και σύνθετη διαπραγμάτευση, διάρκειας 8 μηνών, κατέληξε, σε συμφωνία με τη Διοίκηση και μέσω Σ.Σ.Ε, σε ένα νέο Κανονισμό και Σύστημα Αξιολόγησης του προσωπικού, βασικές αρχές των οποίων είναι:

- ✓ Δεν υπάρχουν ατομικοί στόχοι παρά μόνο ομαδικοί ανά Διεύθυνση και ανά Κατάστημα.
- ✓ Η αξιολόγηση δεν συνδέεται με τις τακτικές αποδοχές.
- ✓ Η αξιολόγηση δεν συνδέεται με λύση της σχέσης εργασίας.
- ✓ Θεσμοθετείται Επιτροπή Αξιολόγησης και Παρακολούθησης του Συστήματος Αξιολόγησης με τη συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., η οποία θα αποτελεί τον θεματοφύλακα του συστήματος.
- ✓ Στο Συμβούλιο Αναθεώρησης - όπου θα έχει ισχυρή παρουσία ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - θα διαβιβάζονται και θα κρίνονται όλα τα δελτία στα οποία ο εργαζόμενος διαφωνεί με τον αξιολογητή του.
- ✓ Θεσπίζονται μια σειρά διατάξεων και κανόνων που προστατεύουν τον εργαζόμενο από την αυθαίρετη και καταχρηστική άσκηση του Διευθυντικού δικαιώματος.

- ✓ Το Σύστημα Αξιολόγησης αναθεωρείται ή τροποποιείται μόνο με συμφωνία μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε.
- ✓ Τέλος, στις διατάξεις της συμφωνίας αναφέρεται με σαφή και καθαρό τρόπο ότι «...Ειδικώς για το έτος 2020, η αξιολόγηση του προσωπικού της Τράπεζας θα λάβει χώρα βάσει των προβλεπομένων στο τεθέν σε ισχύ με την Εγκύκλιο Σειράς Β' αριθμ. 107/8.8.1995 Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού και ο νέος Κανονισμός, από την υπογραφή της παρούσας και μέχρι την 31.12.2020, θα ξεκινήσει πιλοτικά, με σκοπό την εκπαίδευση/ενημέρωση κριτών και κρινομένων και χωρίς η εν λόγω διαδικασία να επηρεάζει την υπηρεσιακή εξέλιξη των υπαλλήλων...»

Η συγκεκριμένη συμφωνία μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Τράπεζας, που αποτελεί Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εμπεριέχει τις βασικές και θεμελιώδεις αρχές, την φιλοσοφία και τις αξίες, για τις οποίες διαχρονικά και σταθερά αγωνίζεται ο Σύλλογος μαζί με όλους τους εργαζόμενους της Εθνικής Τράπεζας. Για την καλύτερη ενημέρωση και προετοιμασία των συναδέλφων, αξιολογητών και αξιολογούμενων, το Δ.Σ. αποφάσισε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. να προχωρήσει στην έκδοση ειδικού αναλυτικού οδηγού για το νέο Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού.

## Ιούλιος 2020

 **21.7.2020.** Ομιλία - παρέμβαση του Προέδρου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σδ. Γ. Μότσιου στη Γενική Συνέλευση των μετόχων Ε.Τ.Ε.

Στην τοποθέτησή του, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σημείωσε, μεταξύ άλλων, ότι:

- Κατά το δίμηνο του lockdown, έγιναν υπεράνθρωπες προσπάθειες για να λειτουργήσει ομαλά η τράπεζα και οι συναλλαγές, παράλληλα με τη συνεχή μέριμνα να προστατευθεί με τον καλύτερο τρόπο η υγεία των εργαζομένων και των πελατών. Το σύνολο των συναδέλφων εργάστηκε με υπευθυνότητα, αλληλεγγύη και επαγγελματισμό για να στηρίξει την καταβολή μισθών και συντάξεων, τις συναλλαγές από το Δίκτυο και τα εναλλακτικά κανάλια, για να καλύψει όλες τις ανάγκες της πελατείας στις πιο δύσκολες συνθήκες που έχουμε αντιμετωπίσει μέχρι σήμερα. Ιδιαίτερα οι συνάδελφοι του Δικτύου βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή για να μείνουν ανοικτά και να λειτουργήσουν όλα τα καταστήματα ώστε να εξυπηρετηθεί η πελατεία. Έδωσαν καθημερινά τη μάχη με αίσθημα

ευθύνης, με το φόβο για την υγεία τους και την υγεία των προσφιλών τους προσώπων.

- Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ήδη επισήμανε, με επιστολή του προς τη Διοίκηση, ότι σε αυτούς πρωτίστως τους συναδέλφους αξίζει και ηθική, αλλά και έμπρακτη υλική αναγνώριση για τη συμβολή τους, όπως ήδη έπραξαν άλλες Τράπεζες του ανταγωνισμού.
- το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. έχει καθοριστικό και αναντικατάστατο ρόλο τόσο για την αντιμετώπιση της πανδημίας, όσο και για τη γενικότερη στήριξη της υγείας των ασφαλισμένων και των οικογενειών τους. Αυτός ο ρόλος του αναδείχθηκε ακόμα περισσότερο μέσα στην πανδημία. Για αυτό, η Ε.Τ.Ε. πρέπει να συνεχίσει να στηρίζει αυτόν τον πολύτιμο για όλους θεσμό.
- Κατά τη διάρκεια της πανδημίας η Ε.Τ.Ε. είχε την ευκαιρία να επιταχύνει την ήδη σχεδιαζόμενη προώθηση των ψηφιακών συναλλαγών. Παράλληλα, η για πρώτη φορά εκτεταμένη εφαρμογή της τηλεργασίας, προέκυψε ως αναγκαία λύση για την αποσυμφόρηση των χώρων εργασίας και την προστασία της υγείας μεγάλου αριθμού συναδέλφων. Παρά τη χρησιμότητά της στις δεδομένες συνθήκες, δεν έλειψαν τα προβλήματα. Προβλήματα οργάνωσης, υποστήριξης, κάλυψης πρόσθετων δαπανών, τήρησης του ωραρίου και του θεσπισμένου με την Επιχειρησιακή ΣΣΕ δικαιώματος αποσύνδεσης εκτός ωραρίου εργασίας.
- Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., η τηλεργασία ήταν και παραμένει ένα έκτακτο και προσωρινό μέτρο. Άλλη είναι η βάση συζήτησης και ρύθμισής της για τη διαχείριση μιας έκτακτης κατάστασης κρίσης, όπου και πάλι πρέπει να τηρείται απαρέγκλιτα και στο σύνολό του το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (νομοθεσία και Σ.Σ.Ε.). Και είναι εντελώς άλλη - και πολύ πιο σύνθετη - η συζήτηση για τον ρόλο και το πλαίσιο της τηλεργασίας την επόμενη μέρα, όταν με το καλό απαλλαγούμε από την πανδημία.
- Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αντιτίθεται σε λογικές συρρίκνωσης του Δικτύου και της απασχόλησης. Η Διοίκηση οφείλει να συμπεριλάβει στην στρατηγική της, τις πραγματικές ανάγκες της πελατείας, τις γεωγραφικές ιδιομορφίες της χώρας, αλλά και θέματα εθνικού συμφέροντος σε ευαίσθητες περιοχές. Η ενίσχυση του Δικτύου με ανθρώπους και υποδομές είναι επιτακτικά αναγκαία σήμερα και στο μέλλον. Το Κατάστημα είναι και παραμένει το πιο μάχιμο κύτταρο, η εικόνα γοήτρου και το αναπτυξιακό αποτύπωμα της Τράπεζας στις τοπικές κοινωνίες και στις γειτονιές των πόλεων.
- Μετά την πανδημία, ο κλάδος καλείται να πρωτοστατήσει στην ανάταξη της οικονομίας, να εντείνει και να επεκτείνει τη δραστηριότητά του σε

ολόκληρη την επικράτεια. Η Ε.Τ.Ε. πρέπει να ηγηθεί αυτής της προσπάθειας.

- Η Ε.Τ.Ε. ήταν πάντοτε στην πρωτοπορία των εργασιακών προτύπων του κλάδου, μέσα από διάλογο και συναίνεση. Δεν της αξίζει να μιμείται άλλους, αλλά να βρεί μιμητές. Να γίνει ξανά ο δημιουργός των προτύπων του κλάδου, για την μετάβαση στη νέα εποχή. Χωρίς άνιση και άδικη αντιμετώπιση των στελεχών της ως δήθεν φορέων παρωχημένων αντιλήψεων και κουλτούρας, σε σχέση με εισαγόμενα στελέχη «της αγοράς», που δήθεν μόνον αυτά κομίζουν «φρέσκιες ιδέες και πετυχημένες πρακτικές». Τα στελέχη της αξίζουν, αντίθετα, σεβασμό, αναγνώριση και αξιοποίηση.
- Η Ε.Τ.Ε. της επόμενης μέρας μπορεί και πρέπει να στηριχθεί στην εμπιστοσύνη, στο διάλογο με τη συλλογική εκπροσώπηση, σε κοινά αποδεκτές λύσεις με οφέλη για όλους. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με αίσθημα ευθύνης απέναντι στους εργαζόμενους που εκπροσωπεί, είναι διατεθειμένος να συμβάλλει εποικοδομητικά σε μια τέτοια κατεύθυνση.

## Αύγουστος 2020

- **28.8.2020** Καταβολή ειδικής οικονομικής ενίσχυσης παιδιών συναδέλφων που εισάγονται σε ΑΕΙ μακριά από τον τόπο διαμονής τους (ΕΣΣΕ 2005 - 2006, Πρακτικό συμφωνίας Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε. της 26.7.2019).

## Σεπτέμβριος 2020

- **7.9.2020** Νέα παρέμβαση με επιστολή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Διοίκηση, για να προχωρήσει άμεσα στην καταβολή του εφάπαξ ποσού λόγω πανδημίας στους εργαζόμενους του Δικτύου.

Στην επιστολή του ο Σύλλογος υπενθύμισε ότι είχε θέσει το θέμα από τις 30.4.2020 και ότι το επανέφερε ο Πρόεδρος του Συλλόγου στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Ε.Τ.Ε., όπου και υπήρξε δέσμευση από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για την καταβολή του. Κατόπιν αυτών, κάλεσε τη Διοίκηση να προχωρήσει άμεσα στην υλοποίηση της δέσμευσής της.

- **9.9.2020** Εξασφάλιση, όπως κάθε χρόνο, από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε μειωμένων τιμών για τα μέλη του σε βιβλιοπωλεία με σχολικά φροντιστηριακά και ξενόγλωσσα βιβλία και σε καταστήματα με μουσικά είδη.
- **16.9.2020.** Ανασυγκρότηση Προεδρείου Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

**21.9.2020** Στήριξη στους πλημυροπαθείς συναδέλφους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εξέφρασε την αμέριστη συμπαράστασή του στους συναδέλφους που δοκιμάστηκαν από τον καταστροφικό τυφώνα «Ιανό», που άφησε πίσω του μεγάλα προβλήματα σε πολλές περιοχές της χώρας. Τους διαβεβαίωσε ότι το Δ.Σ. του Συλλόγου βρίσκεται σε διαρκή ετοιμότητα και τους κάλεσε να ενημερώσουν τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για οποιαδήποτε προβλήματα αντιμετωπίζουν.

**28.9.2020** Ανοιχτή Επιστολή - παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Διοίκηση για τους Chief Tellers - Tellers καταστημάτων.

Με την επιστολή ζητείται για τους Chief Tellers η μετατροπή σε προσωποπαγείς όλων των θέσεων C.T. που λόγω του πελατοκεντρικού μοντέλου καταργούνται, ώστε σε κάθε περίπτωση κανένας συνάδελφος να μην απολέσει το επίδομα του C.T. έως ότου τοποθετηθεί σε ανώτερη ιεραρχικά οργανική θέση. Για δε τους Tellers ζητείται η όποια περαιτέρω μείωση θέσεων να γίνει με ομαλό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι περισσότεροι από τους συγκεκριμένους συναδέλφους ασκούν τα συγκεκριμένα καθήκοντα για πάρα πολλά χρόνια, με αποτέλεσμα να έχουν βασίσει τον οικογενειακό τους προγραμματισμό στο συγκεκριμένο εισόδημα.

**Οκτώβριος 2020****15.10.2020** Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με συνεχείς και συστηματικές παρεμβάσεις δίνει λύσεις και απαντήσεις σε σειρά ζητημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έγκαιρα έστειλε ανοιχτή επιστολή στη Διοίκηση ζητώντας να γίνει ομαλά η μετάβαση στη νέα ψηφιοποιημένη εποχή χωρίς δυσμενείς υπηρεσιακές και οικονομικές συνέπειες για τους συναδέλφους.

Η Διοίκηση αποδέχτηκε κατ' αρχήν το αίτημα του Συλλόγου και σε πρώτη φάση μέχρι το τέλος του έτους δεν θα υπάρξει καμία μεταβολή στα επιδόματα των Tellers και των Chief Tellers ανεξαρτήτως των θέσεων που προβλέπονται με βάση το πελατοκεντρικό μοντέλο λειτουργίας του Δικτύου. Παράλληλα, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πιέζει για την πλήρη υιοθέτηση των προτάσεών του για τους Chief Tellers και τους Tellers καταστημάτων, καθώς και για την τοποθέτηση όλων των στελεχών που εδώ και πολύ καιρό βρίσκονται στη διάθεση της Διεύθυνσης Δικτύου, ενώ ασκούν κανονικά τα καθήκοντά τους στα Καταστήματα.


Για το bonus Δικτύου λόγω πανδημίας, που ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είχε με επιστολή του ζητήσει από τις 30.4.2020, μετά την άσκηση συνεχούς πίεσης όλο αυτό το



διάστημα, η Διοίκηση ενημέρωσε ότι εγκρίθηκε το σχετικό κονδύλι και ολοκληρώνονται οι απαιτούμενες διαδικασίες προκειμένου να ξεκινήσει η καταβολή του το αργότερο μέχρι τέλος Οκτωβρίου.

Για την αποζημίωση τεστ Covid-19 σε Μονάδες εκτός Αττικής-Θεσσαλονίκης, μετά τη σχετική δέσμευση της Διοίκησης ότι θα προχωρήσει στην πλήρη κάλυψη των εξόδων τεστ για τον Covid-19, σημειώθηκε μεγάλη καθυστέρηση στη διαδικασία αποζημίωσης των συναδέλφων, για ένα τεστ υψηλού κόστους. Μετά από παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι θα επιταχύνει άμεσα τις σχετικές διαδικασίες.

## Νοέμβριος 2020


 **9.11.2020** Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εγγυάται τα εργασιακά δικαιώματα, σε μια συγκυρία που απαιτεί εργήγορη, υπευθυνότητα και αποφασιστικότητα.

Η μείωση του προσωπικού στην Τράπεζα με τη μορφή της οικειοθελούς αποχώρησης, πλήττει τα ασφαλιστικά μας Ταμεία και δημιουργεί πολύ δύσκολες συνθήκες καθημερινότητας στο Δίκτυο και στις Μονάδες Διοίκησης. Το πρόγραμμα ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στη συρρίκνωση του λειτουργικού κόστους που έχει συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις, στην κουλτούρα της Εθνικής, στην προοπτική και στην εξέλιξη του στελεχιακού δυναμικού της.

Σε αυτό το πλαίσιο ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκαθάρισε προς κάθε κατεύθυνση ότι:

- ✓ Διεκδικεί από τη Διοίκηση ένα ολοκληρωμένο σχέδιο στήριξης της βιωσιμότητας του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. και του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.
- ✓ Η εθελούσια έξοδος πρέπει να είναι πραγματική «εθελούσια», χωρίς «αστερίσκους».
- ✓ Είναι αντίθετος με τη λογική της ανεξέλεγκτης συρρίκνωσης του Δικτύου στο βωμό της μείωσης του κόστους.
- ✓ Απαιτεί να ληφθεί μέριμνα για το προσωπικό των καταστημάτων που τελικά θα κλείσουν, έτσι ώστε κανείς συνάδελφος να μην υποστεί βλαπτική υπηρεσιακή ή οικονομική μεταβολή.
- ✓ Η τηλεργασία δεν μπορεί και δεν θα επιτρέψουμε να αποτελέσει όχημα ανατροπής των εργασιακών δικαιωμάτων.
- ✓ Τα Στελέχη της Τράπεζας οφείλουν να σεβαστούν το ωράριο εργασίας – το οποίο ισχύει και στην τηλεργασία–, να σταματήσουν την κατάχρηση των ηλεκτρονικών μέσων (τηλεδιασκέψεις, e-mails, τηλεφωνήματα, κτλ. εκτός ωραρίου) και να σεβαστούν την προσωπική και οικογενειακή ζωή

των εργαζομένων, όπως άλλωστε ρητά προβλέπεται και στο σχετικό άρθρο της Επιχειρησιακής ΣΣΕ 2019 - 2021 (άρθρο Β.4: Δικαίωμα αποσύνδεσης μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας).

 **30.11.2020.** Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διεκδίκησε και πέτυχε συμφωνία - σταθμό μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Τ.Υ.Π.Ε.Τ. - Διοίκησης για τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη του Ταμείου Υγείας.

Το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. αποτελούσε και αποτελεί ένα από τους πολυτιμότερους θεσμούς για τους εργαζόμενους της Εθνικής Τράπεζας. Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η στήριξη, η βιωσιμότητα και προοπτική του ήταν και παραμένει πρώτη προτεραιότητα. Ιδιαίτερα σήμερα, στην εποχή μιας πρωτοφανούς πανδημίας, όπου η προστασία της υγείας αναδεικνύεται ως απόλυτη προτεραιότητα για τους εργαζόμενους, για την κοινωνία, για όλη την ανθρωπότητα.

Οι απώλειες από τον Λ.Ε.Π.Ε.Τ.Ε. σε συνδυασμό με την αποχώρηση χιλιάδων συναδέλφων με εθελούσιες εξόδους κυρίως από το 2013 είχαν δημιουργήσει σοβαρές οικονομικές δυσχέρειες στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με την Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. 2019 - 2021 είχε πετύχει την οικονομική στήριξη του Ταμείου με € 7 εκατ. Από τη στιγμή που η Διοίκηση ανακοίνωσε νέο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δήλωσε ότι «...πρόκειται για μια επιλογή που πρέπει να λάβει υπόψη τις οικονομικές επιπτώσεις στα Ταμεία μας και στους εργαζόμενους...», τονίζοντας ότι διεκδικεί από την Διοίκηση ένα ολοκληρωμένο σχέδιο στήριξης των ταμείων και ιδιαίτερα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

Σε συνεργασία με το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. που επεξεργάστηκε ένα ολοκληρωμένο στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξής του, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διαπραγματεύτηκε, διεκδίκησε και πέτυχε την οικονομική στήριξη του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. ύψους € 11,5 εκατ. για την επόμενη τριετία, στήριξη που εγκρίθηκε στις 26.11.2020 από το Δ.Σ. της Τράπεζας. Αυτή η θετική κατάληξη μιας σύνθετης και δύσκολης διαπραγμάτευσης, διασφάλισε μια ουσιαστική και καθοριστική οικονομική στήριξη του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. από την Ε.Τ.Ε, παρέχοντας τη δυνατότητα για μια βιώσιμη αναπτυξιακή πορεία του Ταμείου Υγείας τα επόμενα χρόνια.

**2021****Ιανουάριος 2021**

- **22.1.2021.** Κυκλοφορία, σε ειδική Έκδοση της «Τραπεζιτικής», του ενημερωτικού φυλλαδίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τον νέο Κανονισμό Αξιολόγησης και το Σύστημα Αξιολόγησης προσωπικού.
- **26.1.2021** Παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την τήρηση των ωραρίων και τον σεβασμό του προσωπικού χρόνου όλων των συναδέλφων.

Μετά από έντονα παράπονα συναδέλφων για τηλεφωνικές κλήσεις, e-mails, τηλεδιασκέψεις εκτός ωραρίου, ακόμα και Σαββατοκύριακα ή αργίες, με τη συνεχή επίκληση του επείγοντος και την εφαρμογή τέτοιων πρακτικών να τείνει να γίνει κανόνας και όχι εξαίρεση για τους τηλεργαζόμενους και όχι μόνο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με παρέμβασή του ξεκαθάρισε, μεταξύ άλλων, ότι:

- ✓ Με το άρθρο Β4 της επιχειρησιακής ΣΣΕ 2019 - 2022 μεταξύ Εθνικής Τράπεζας και Σ.Υ.Ε.Τ.Ε, θεσμοθετήθηκε το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζόμενου μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. οριοθέτησε σαφώς τον τρόπο χρήσης των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας και διασύνδεσης για επαγγελματικούς σκοπούς.
- ✓ Δεν μπορεί η τηλεργασία και οι ιδιαίτερες συνθήκες της πανδημίας να αποτελούν πρόσχημα παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων και συλλογικών συμβάσεων.

Τονίζοντας ότι ο προσωπικός χρόνος κάθε εργαζόμενου είναι ιερός και συγκεκριμένος - χωρίς εκπώσεις, δεν μπορεί και δεν πρέπει να παραβιάζεται, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε:

- κάλεσε τη Διοίκηση να σεβαστεί την Επιχειρησιακή Σύμβαση και να ενεργήσει άμεσα ώστε να εξαλειφθεί το φαινόμενο της παραβίασης του ωραρίου και του προσωπικού χρόνου των εργαζόμενων.
- κάλεσε τα στελέχη της Τράπεζας να σταματήσουν τις κάθε είδους οχλήσεις προς τους συναδέλφους για παροχή εργασίας εκτός του προβλεπόμενου συμβατικά χρόνου.
- κάλεσε κάθε συνάδελφο να ενημερώνει άμεσα τον Σύλλογο όπου διαπιστώνονται παραβιάσεις και αυθαιρεσίες.

## Φεβρουάριος 2021

### **2.2.2021 & 3.2.2021** Συναντήσεις του Προεδρείου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τις Γενικές Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού και Δικτύου.

Στις συναντήσεις, που πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιάσκεψης, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρουσίασε αναλυτικά τις θέσεις του για το σύνολο των θεμάτων που αφορούν τόσο στη στρατηγική και στην κατεύθυνση της Τράπεζας σε κυρίαρχους τομείς, όσο και σε κρίσιμα και σημαντικά ζητήματα της καθημερινότητας που απασχολούν τους εργαζόμενους σε Δίκτυο και Διοίκηση.

Από την πλευρά της Διοίκησης, που εκπροσωπήθηκε και στις δυο συναντήσεις με ανώτατα στελέχη των αντίστοιχων Γενικών Διευθύνσεων,

- παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας εργασιακής εμπειρίας, που επιβεβαιώνουν με τον καλύτερο τρόπο το υψηλό επίπεδο και τη «δέσμευση» των εργαζομένων στην Εθνική, με ό,τι αυτό σημαίνει για τις εργασιακές σχέσεις και την σταθερή πορεία της Τράπεζας.
- για την τηλεργασία τονίστηκε πως, όταν υπάρξει σχετική νομοθετική πρωτοβουλία από την πλευρά της Κυβέρνησης, θα πρέπει να γίνει διάλογος με τους θεσμικούς φορείς και τα συνδικάτα για την εξειδίκευση όλων των θεμάτων.
- για τους ειδικούς συνεργάτες, δηλώθηκε ότι θα γίνει ειδική συνάντηση για να συζητηθεί το θέμα.
- για το νέο σύστημα αξιολόγησης και ανάπτυξης προσωπικού, δηλώθηκε ότι ξεκινά άμεσα η εκπαίδευση των αξιολογητών και η ενημέρωση των αξιολογούμενων για τον νέο Κανονισμό Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού. Ο ρόλος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε αυτό το νέο σύστημα είναι κομβικός.
- για τις αναβαθμίσεις - προαγωγές, δηλώθηκε ότι ξεκινούν άμεσα οι διαδικασίες για τις προαγωγές σε όλους τους βαθμούς του λογιστικού προσωπικού και θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για να καλυφθεί έως και η valeur της 1/1/2021. Αντίστοιχα θα πραγματοποιηθούν και τα συμβούλια αναβαθμίσεων για το εξειδικευμένο προσωπικό.
- έγινε ενημέρωση ότι οι διαδικασίες για το συμβούλιο τοποθετήσεων των Διευθυντών στο Δίκτυο προχωρούν, ενώ προκηρύχθηκαν 65 κενές θέσεις Υποδιευθυντών, με δέσμευση από τη Διοίκηση ότι οι υπόλοιπες θέσεις θα προκηρυχθούν αμέσως μετά την ολοκλήρωση του συμβουλίου τοποθετήσεων, με στόχο να καλυφθούν όλες οι κενές θέσεις. Για τις κενές θέσεις προϊσταμένων στο Δίκτυο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε να προχωρήσουν

άμεσα οι τοποθετήσεις, καθώς έχει διαπιστωθεί καθυστέρηση από πλευράς Διευθύνσεων Δικτύου. Τέλος, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε οριστική λύση στην «ιδιότυπη ομηρία» των συναδέλφων που παραμένουν στη διάθεση των Διευθύνσεων Δικτύου.

- για τη νέα κατηγοριοποίηση καταστημάτων δηλώθηκε ότι αυτή θα εξεταστεί μετά την επεξεργασία των στοιχείων του 1ου τριμήνου 2021. Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για να μην υπάρξουν μεταβολές που θα βλάψουν οικονομικά τους συναδέλφους από τη νέα κατάταξη των Καταστημάτων που θα προκύψει. Συμφωνήθηκε να πραγματοποιηθεί νέα συνάντηση για το θέμα, όταν θα είναι διαθέσιμα τα στοιχεία.
- για τη συρρίκνωση του Δικτύου, τα αρμόδια στελέχη της Διοίκησης απάντησαν ότι δεν προγραμματίζεται περαιτέρω κλείσιμο καταστημάτων το 2021. Από πλευράς Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εκφράστηκε η έντονη αντίθεσή του στις λογικές συρρίκνωσης και επισημάνθηκε ότι η πίεση για την επίτευξη μη ρεαλιστικών στόχων έχει ξεφύγει από τα ανεκτά επίπεδα. Οι συνάδελφοι του Δικτύου εκπέμπουν S.O.S. το οποίο πρέπει να εισακουστεί από τη Διοίκηση προκειμένου η στοχοθεσία να εκλογικευθεί και να εναρμονιστεί με την τρέχουσα κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα, τις ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται οι συνάδελφοι και την ψυχολογική κόπωση που εντείνεται λόγω της παράτασης των περιοριστικών μέτρων και της πανδημίας.
- για τον Νέο Κανονισμό Οδοιπορικών δηλώθηκε ότι θα υπάρξει διαβούλευση με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., για να αντιμετωπισθούν αδικίες που προέκυψαν, ιδίως για συναδέλφους που ήδη λάμβαναν αποζημιώσεις και με βάση τον νέο κανονισμό θα δουν δραστική μείωση της αποζημίωσης.
- για τα επιδόματα Teller - C.T. δηλώθηκε ότι, όσα από αυτά είχαν διακοπεί το προηγούμενο διάστημα επεστράφησαν ή θα επιστραφούν αναδρομικά μετά την παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και σχετική οδηγία της Διεύθυνσης Προσωπικού.
- για τους επιτυγχόντες Δικτύου σε εσωτερικούς διαγωνισμούς η Διοίκηση δεσμεύτηκε να προχωρήσει στη σταδιακή αποδέσμευση όλων των συναδέλφων από τα Καταστήματα που επιλέχθηκαν να μετακινηθούν σε Διευθύνσεις σε υλοποίηση εσωτερικών προκηρύξεων. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκαθάρισε ότι η ύπαρξης ποσόστωσης στις εσωτερικές προκηρύξεις για τους συναδέλφους στο Δίκτυο είναι άδικη και τα προβλήματα έλλειψης προσωπικού στα Καταστήματα μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο με νέες προσλήψεις.

- τέλος, για τη λήψη αδειών δηλώθηκε ότι καμία άδεια δεν θα χορηγείται υποχρεωτικά και θα ακολουθείται πιστά το ισχύον πλαίσιο για τη λήψη και τον προγραμματισμό εξάντλησης των αδειών.

Και στις δύο συναντήσεις η Διοίκηση αναγνώρισε τον σημαντικό και αναντικατάστατο θεσμικό ρόλο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., δεσμευόμενη ότι θα υπάρχει διάλογος, συστηματική επικοινωνία και διαρκής ενημέρωση πάνω σε όλα τα ζητήματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις στην Εθνική Τράπεζα. Από την πλευρά του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τονίστηκε ότι η ψηφιακή εξέλιξη και ο μετασχηματισμός της Τράπεζας δεν μπορούν να προχωρήσουν χωρίς τη θεσμική συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων.

- **11.2.2021** Όπως κάθε χρόνο, εξασφάλιση από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τα παιδιά των μελών του Προγράμματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής από εξειδικευμένους επιστήμονες, με σκοπό την κατάλληλη προετοιμασία για το επαγγελματικό τους μέλλον και την ενήλικη ζωή τους. Λόγω της πανδημίας το Πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε εξ αποστάσεως (μέσω τηλεδιάσκεψης).

## Μάρτιος 2021


- **6.3.2021.** Ομιλία - παρέμβαση του Προέδρου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην ετήσια συνάντηση Διευθυντών Καταστημάτων Δικτύου, που πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεδιάσκεψης.

Στην παρέμβασή του, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σδ. Γ. Μότσιος τόνισε, μεταξύ άλλων, ότι:

- ✓ Παρά τα σημαντικά βήματα και τις πρωτοπόρες ψηφιακές εφαρμογές της Τράπεζας για την καλύτερη εξυπηρέτηση της πελατείας, το φυσικό Δίκτυο και οι εργαζόμενοι στα καταστήματα είναι αναντικατάστατοι. Ποτέ ο ψηφιακός κόσμος δεν θα αντικαταστήσει τον πραγματικό κόσμο και τον παράγοντα «άνθρωπο».
- ✓ Πρέπει να αναδειχθεί ο ρόλος του Δικτύου και της συμβολής του στην εξυπηρέτηση της πελατείας και στην εικόνα της Τράπεζας κατά την περίοδο της πανδημίας. Η διείσδυση των εναλλακτικών δικτύων (internet / mobile banking) στην πελατεία είναι σημαντική, αλλά εξίσου σημαντικό είναι να αισθάνονται και οι πελάτες που δεν έχουν ψηφιακές δεξιότητες ότι η Τράπεζα δεν τους αποκλείει .
- ✓ Πρέπει να γίνει εκλογίκευση της στοχοθεσίας και προσαρμογή της στην πραγματικότητα, καθώς η όποια έκτακτη συνθήκη δεν νοείται να βάζει σε

- κίνδυνο την ποιοτική εξυπηρέτηση της πελατείας, την ορθή εκτέλεση των εργασιών, την ψυχική υγεία και ισορροπία των συναδέλφων.
- ✓ Πρέπει να ενισχυθεί το Δίκτυο μέσω νέων προσλήψεων και να ληφθούν υπόψη τα νέα δεδομένα για να μην υπάρξουν βλαπτικές μεταβολές στην αναμενόμενη νέα κατηγοριοποίηση καταστημάτων.
  - ✓ Πρέπει να αρθούν οι αδικίες του νέου Κανονισμού για τα οδοιπορικά.
  - ✓ Η έρευνα εργασιακής εμπειρίας που έγινε από την Τράπεζα τον Οκτώβριο του 2020 επιβεβαιώνει την ισχυρή δέσμευση των εργαζόμενων και τον θετικό ρόλο σε αυτό της ιδιαίτερης κουλτούρας της Τράπεζας, καθώς και τη σημασία των θεσμών που έχουν τη σφραγίδα της Εθνικής, όπως ασφάλεια στην εργασία, σταθερότητα εισοδήματος, Τ.Υ.Π.Ε.Τ. κ.λπ.
  - ✓ Η ιστορία, η κουλτούρα, η αξιοπιστία της Ε.Τ.Ε, αποτελούν τα εχέγγυα για μια αναπτυξιακή στρατηγική προς όφελος της πελατείας, των εργαζομένων, της ελληνικής κοινωνίας. Η Ε.Τ.Ε. οφείλει να στηριχτεί πρώτα και κύρια στις δικές της δυνάμεις, αφήνοντας στην άκρη μιμητισμούς, πρόσκαιρες και συγκυριακές διαχειριστικές προσεγγίσεις.
  - ✓ Η πραγματική κουλτούρα της Εθνικής Τράπεζας είναι διαβούλευση, διάλογος, πρωτοποριακοί θεσμοί, ισχυροί κανόνες, αξιοκρατία. Σε αυτή την πορεία ο ρόλος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και των εργαζομένων είναι αναντικατάστατος.

## Απρίλιος 2021

 **2.4.2021** Συνάντηση του Προεδρείου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Διοίκηση για την εξέλιξη του Προγράμματος Μετασχηματισμού.

Σε εφαρμογή της σχετικής διάταξης της Επιχειρησιακής Σύμβασης 2019 - 2022, πραγματοποιήθηκε συνάντηση, μέσω τηλεδιάσκεψης, του Προεδρείου του Συλλόγου με ανώτατα στελέχη της Ε.Τ.Ε, αρμόδια για το θέμα.

Στη διάρκεια της πολύωρης συνάντησης, έγινε αναλυτική παρουσίαση των στόχων και της πορείας υλοποίησης του προγράμματος Μετασχηματισμού της Εθνικής Τράπεζας.

Αναλύθηκαν οι δράσεις που είτε έχουν ήδη υλοποιηθεί, είτε είναι προγραμματισμένο να υλοποιηθούν μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος και αφορούν συνολικά θέματα Εταιρικής και Λιανικής Τραπεζικής, εξυγίανσης ισολογισμού, υποδομών, ψηφιακών καναλιών, τεχνολογίας και διαδικασιών, διαφάνειας και κανονιστικής συμμόρφωσης κτλ.

Μετά την παρουσίαση, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε και έλαβε επιπλέον διευκρινίσεις σε επιμέρους θέματα. Στη συνέχεια παρέθεσε αναλυτικά τις θέσεις του τόσο για θέματα που σχετίζονται με το Μετασχηματισμό, όσο και για θέματα που απασχολούν ευρύτερα τους εργαζόμενους της Εθνικής στη σημερινή ιδιαίτερη και αβέβαιη συγκυρία.

Σε ερώτημα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τον βαθμό εμπλοκής εξωτερικών συμβούλων/εταιρειών στην υλοποίηση του Μετασχηματισμού (και τα κόστη που αυτή συνεπάγεται), η Διοίκηση απάντησε ότι εξωτερικοί σύμβουλοι/εταιρείες για τη διαχείριση συνολικά του Μετασχηματισμού χρησιμοποιήθηκαν κυρίως στην αρχή και πλέον η συμμετοχή τους περιορίζεται σε συγκεκριμένα έργα/δράσεις ενώ το σχετικό κόστος έχει σχεδόν εκμηδενιστεί. Στις δράσεις του Μετασχηματισμού συμμετέχουν, με διαφορετικό βαθμό εμπλοκής, περισσότεροι από 1.000 εργαζόμενοι της Τράπεζας.

Τέθηκε έντονα από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. το θέμα των τοποθετήσεων ειδικών συνεργατών σε υψηλόβαθμες θέσεις ευθύνης, στερώντας με αυτόν τον τρόπο την υπηρεσιακή προοπτική από τους συναδέλφους που προέρχονται από τον κορμό της Τράπεζας και οδηγώντας σε απογοήτευση τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων στην Τράπεζα. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. απαίτησε να σταματήσει η συγκεκριμένη αδιέξοδη πολιτική και να αξιοποιηθεί η πλειάδα των άξιων στελεχών που προέρχονται από τα σπλάχνα της Τράπεζας. Η απάντηση που έλαβε δεν ήταν ικανοποιητική, καθώς οι εκπρόσωποι της Διοίκησης περιορίστηκαν στη γενικόλογη διατύπωση ότι η Τράπεζα προσπαθεί να αξιοποιεί όλα τα στελέχη της.

Για την ισχυροποίηση της ψηφιακής παρουσίας της Τράπεζας και την παροχή νέων ψηφιακών λύσεων και καναλιών εξυπηρέτησης των πελατών, (τάση που επιταχύνθηκε μέσα στην πανδημία), ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έθεσε εκ νέου τη διεκδίκηση έγκαιρης και στοχευμένης εκπαίδευσης των εργαζόμενων προκειμένου να αποκτήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες έτσι ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της νέας πραγματικότητας/εποχής. Η απάντηση της Τράπεζας ήταν ότι ήδη σχεδιάζεται σχετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ανέφερε τα σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει το Δίκτυο και τόνισε τη σημασία της στήριξης και της ενίσχυσής του. Από την πλευρά της Διοίκησης δηλώθηκε ότι το Δίκτυο θα έχει πάντα σημαίνοντα ρόλο στις εργασίες της Τράπεζας, αναγνώρισαν τα προβλήματα λέγοντας ότι οι εν λόγω δυσλειτουργίες οφείλονται στο μεταβατικό στάδιο που διανύουμε, ενώ δόθηκε διαβεβαίωση ότι θα εξομαλυνθούν στο προσεχές διάστημα.



Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκαθάρισε ότι το ωράριο και το δικαίωμα στην αποσύνδεση πρέπει να γίνονται σεβαστά, πολύ περισσότερο εν μέσω της πανδημίας, που επιφέρει αυξημένη ψυχολογική και σωματική κόπωση και με την υποχρεωτική τηλεργασία για μεγάλη μερίδα συναδέλφων. Σε κάθε περίπτωση, αποτελούν αναφαίρετα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Τέλος, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επισήμανε με τον πιο κατηγορηματικό τρόπο τη σταθερή θέση του ότι οποιαδήποτε βελτίωση δεικτών και αποτελεσμάτων μπορεί να προέλθει μόνο από την ανάπτυξη των εργασιών της Τράπεζας και όχι από πολιτικές συρρίκνωσης οι οποίες πλέον έχουν υπερβεί τα όριά τους.


#### **12.4.2021** Παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τον Νέο Κανονισμό Οδοιπορικών εξόδων.

Από την πρώτη στιγμή που η Διοίκηση της Τράπεζας εξέδωσε τον νέο Κανονισμό οδοιπορικών εξόδων ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αντέδρασε έντονα, καθώς η Διοίκηση προχώρησε χωρίς να προβεί στην κατάλληλη διαβούλευση με τον Σύλλογο, ενώ ο νέος Κανονισμός περιείχε πολλές αλλαγές, ορισμένες εκ των οποίων ήταν άδικες, μη λειτουργικές και με αναδρομική ισχύ, αλλάζοντας έτσι τον προσωπικό και οικογενειακό οικονομικό προγραμματισμό κάποιων συναδέλφων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκίνησε αμέσως διαβουλεύσεις με τη Διοίκηση, απαιτώντας να πάρει πίσω τις βλαπτικές μεταβολές του νέου Κανονισμού. Μετά από παρεμβάσεις του Συλλόγου, συμφωνήθηκε να παγώσει η εφαρμογή του νέου Κανονισμού καταρχήν μέχρι τον Αύγουστο 2021, για τους συναδέλφους που είχαν σχετικές εγκρίσεις μέχρι και 31/12/2020, αλλά και για όσους τοποθετήθηκαν με προκηρύξεις σε θέσεις Διευθυντών/Υποδιευθυντών ή μετακινήθηκαν σε Καταστήματα και καλύπτονταν από τις προηγούμενες ρυθμίσεις, μέχρι και την έναρξη ισχύος του νέου Κανονισμού (5/1/2021). Συμφωνήθηκε, επίσης, μέσα στο ίδιο διάστημα να γίνει διαβούλευση μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Διοίκησης προκειμένου να καταλήξουν σε κοινά αποδεκτή λύση.

### **Ιούνιος 2021**

#### **10.6.2021** Συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην πανελλαδική πανεργατική απεργία και στη συγκέντρωση ενάντια στις αντεργατικές διατάξεις του νομοσχεδίου της Κυβέρνησης και για την υπεράσπιση του ωραρίου, των ΣΣΕ και των εργασιακών δικαιωμάτων.

 **29.6.2021** Συνάντηση Προεδρείου Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τις Γενικές Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού και Δικτύου.

Στη συνάντηση, που έγινε μέσω τηλεδιάσκεψης, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρουσίασε τις θέσεις του τόσο για το Δίκτυο Καταστημάτων, όσο και για γενικότερα θέματα προσωπικού. Ειδικότερα:

α) Συρρίκνωση Δικτύου - Μείωση Προσωπικού

Η Διοίκηση, παρότι είχε διαβεβαιώσει ότι δεν θα κλείσουν άλλα Καταστήματα εντός του 2021, ανακοίνωσε αιφνιδιαστικά τη διακοπή λειτουργίας άλλων 25 Μονάδων μέχρι τέλους του 2021.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατέθεσε την έντονη αντίθεση του σε αυτές τις επιλογές και ανέλυσε τους λόγους της διαφωνίας του. Πάγια θέση του είναι ότι στη νέα φάση επανεκκίνησης της οικονομίας μετά την πανδημία, η Τράπεζα οφείλει να λειτουργήσει με όρους νέας δυναμικής, στηρίζοντας την πραγματική οικονομία, την καινοτομία και την περιφερειακή ανάπτυξη.

Η λογική της επίτευξης κερδοφορίας μέσω της συρρίκνωσης και της περικοπής λειτουργικού κόστους έχει φτάσει πλέον στα όρια της. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της Τράπεζας δεν μπορεί να αποτελέσει το άλλοθι για την αλλοίωση της φυσιογνωμίας και του διαχρονικού ρόλου της Εθνικής Τράπεζας στην Εθνική Οικονομία.

Η Διοίκηση δεν έδωσε πειστικές απαντήσεις για το κλείσιμο των Καταστημάτων, κάνοντας γενικόλογες αναφορές στο ευρύτερο τραπεζικό περιβάλλον. Δήλωσε ότι αναγνωρίζει την υπεράνθρωπη προσπάθεια που έχουν καταβάλει οι συνάδελφοι σε αυτή την πολύ δύσκολη συγκυρία και ότι θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια, σε συνεργασία με το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έτσι ώστε να μην υπάρξουν βλαπτικές μεταβολές για τους συναδέλφους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκαθάρισε ότι οι κεντρικές αποφάσεις για κλείσιμο Μονάδων δεν μπορεί να υλοποιηθούν εις βάρος των εργαζομένων. Τόνισε εκ νέου την ανάγκη να στηριχτεί ουσιαστικά το Δίκτυο. Επέμεινε και πάλι σε ζητήματα όπως η υπερβολική πίεση για την επίτευξη στοχοθεσίας καθώς και για τα προβλήματα από την κεντροποίηση διαδικασιών, που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης και διευθέτησης. Τέλος, ζήτησε να κλείσουν οι όποιες εκκρεμότητες με το προσωπικό του Δικτύου (π.χ. εκκρεμότητες από προηγούμενες συγχωνεύσεις, επιδόματα, πλήρωση κενών οργανικών θέσεων, κτλ.).

### β) Προκηρύξεις Διευθυντών και Υποδιευθυντών Καταστημάτων – Κενές Θέσεις Προϊσταμένων

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε να προχωρήσουν άμεσα οι προκηρύξεις για κενές θέσεις Διευθυντών και Υποδιευθυντών στα Καταστήματα. Η Διοίκηση ενημέρωσε ότι θα προκηρυχθούν άμεσα, εντός του πρώτου δεκαημέρου του Ιουλίου, περίπου 20 κενές θέσεις Διευθυντών και 70 θέσεις Υποδιευθυντών.

Επίσης οι Διευθυντές Δικτύου δεσμεύτηκαν να κλείσουν όλες τις εκκρεμότητες που αφορούν στην πλήρωση των κενών θέσεων προϊσταμένων στο Δίκτυο και ειδικά όσων υπάρχουν εισηγήσεις από τα Καταστήματα, καθώς παρατηρούνται κάποιες καθυστερήσεις. Στα Καταστήματα υποδοχής των υπό συγχώνευση Μονάδων, θα γίνεται άμεσα η ενημέρωση στο νέο οργανόγραμμα της Μονάδας ώστε αν προκύπτουν νέες θέσεις ευθύνης, αυτές να καλύπτονται άμεσα.

### γ) Προαγωγές - Αναβαθμίσεις - Τοποθετήσεις στη Διοίκηση

Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι θα πραγματοποιηθούν άμεσα οι προαγωγές μέχρι το βαθμό του Λογιστή Α' και οι προαγωγές μέχρι το βαθμό του Τμηματάρχη Β', με valeur 1/1/2020 και 1/7/2020. Θα ακολουθήσουν οι προαγωγές στους βαθμούς των Ανωτάτων.

Επιπλέον δεσμεύτηκε ότι θα αναρτηθούν άμεσα όλες οι Πράξεις Διοίκησης που εκκρεμούν σχετικά με τις αναβαθμίσεις του Εξειδικευμένου Προσωπικού. Δήλωσε, επίσης, ότι θα καταβάλει προσπάθεια ώστε να πραγματοποιηθεί το ταχύτερο δυνατό το Συμβούλιο Τοποθετήσεων σε θέσεις ευθύνης Προϊσταμένων Υπηρεσίας, Προϊσταμένων Τμήματος και Υποδιευθυντών στις Διευθύνσεις και ενημέρωσε ότι έχει ήδη ξεκινήσει η επεξεργασία των εισηγήσεων των Μονάδων.

### δ) Πελατοκεντρικό - Νέα Κατηγοριοποίηση Καταστημάτων

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει επανειλημμένα τονίσει την ανάγκη η νέα κατηγοριοποίηση των Καταστημάτων να αποτυπώνει τη νέα κατάσταση που έχει δημιουργηθεί με τις αλληπάλληλες συγχωνεύσεις Μονάδων και να λάβει σοβαρά υπόψη τις πρωτόγνωρες συνθήκες που διαμορφώθηκαν με την πανδημία, έτσι ώστε να μην υπάρξουν δυσμενείς υπηρεσιακές μεταβολές για τους συναδέλφους.

Η Διοίκηση ενημέρωσε ότι θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για να μην υπάρξουν δυσμενείς μεταβολές και ότι πολύ γρήγορα θα προχωρήσει η νέα κατηγοριοποίηση των Καταστημάτων.

Όσον αφορά στην επικαιροποίηση του νέου πελατοκεντρικού μοντέλου, αυτή θα υλοποιηθεί το 2022.

#### ε) Τηλεργασία

Συμφωνήθηκε να υπάρξει σύντομα συνάντηση με αποκλειστικό θέμα την τηλεργασία και να ενημερωθεί ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τις χωροταξικές αλλαγές που σχεδιάζονται και σχετίζονται με αυτή. Η Ο.Τ.Ο.Ε. έχει ήδη αναλάβει πρωτοβουλίες προκειμένου να συμφωνηθεί το πλαίσιο για την τηλεργασία σε επίπεδο κλάδου.

#### στ) Οδοιπορικά Έξοδα

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε να παραταθεί το υφιστάμενο καθεστώς των οδοιπορικών μέχρι το τέλος του έτους, προκειμένου να δοθεί ο απαραίτητος χρόνος για διαβούλευση και να καταθέσει τις προτάσεις του για τη βελτίωση διατάξεων του Κανονισμού Οδοιπορικών.

#### ζ) Υπερωρίες

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε να πληρωθούν όλες ανεξαιρέτως οι υπερωρίες και να ληφθεί μέριμνα από τα αρμόδια στελέχη για την καταγραφή και την πληρωμή τους. Έχουν γίνει και γίνονται συναντήσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με Ε.Α.Κ. διαφόρων χώρων για ζητήματα όπως συναντήσεις και συσκέψεις εκτός ωραρίου με ηλεκτρονικό τρόπο, ανακαινίσεις Καταστημάτων, κτλ. και για θέματα πληρωμής υπερωριών που δεν καταγράφονται.

Η Διοίκηση δήλωσε ότι θεωρεί αυτονόητη την πληρωμή των υπερωριών. Ως εκ τούτου, είναι ευθύνη των Επικεφαλής των Μονάδων να καταγράφουν και να αποστέλλουν στην αρμόδια Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού τις υπερωρίες των εργαζομένων, προκειμένου αυτές να πληρώνονται.

## **Ιούλιος 2021**

### **30.7.2021** Ομιλία - παρέμβαση του Προέδρου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εθνικής Τράπεζας.

Απευθυνόμενος στη Γ.Σ. των μετόχων της Ε.Τ.Ε., ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σδ. Γιώργος Μότσιος αναφέρθηκε, μεταξύ άλλων:

α) στην ανάγκη αναγνώρισης της συμβολής των εργαζομένων υπό τις εξαιρετικά δυσχερείς συνθήκες της πανδημίας, στην ανάγκη αντιμετώπισης των προβλημάτων των εργαζόμενων στο Δίκτυο καταστημάτων και ενίσχυσης του Δικτύου σε μέσα και προσωπικό, καθώς και στην ανάγκη εκλογίκευσης της

στοχοθεσίας, ώστε να ανταποκρίνεται στις πραγματικές συνθήκες και στην ανάγκη αποφυγής άδικων μεταβολών στην κατηγοριοποίηση των καταστημάτων Δικτύου.

β) στην αντίθεση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε λογικές συρρίκνωσης του Δικτύου και της απασχόλησης, τονίζοντας ότι:

- ✓ Για την ομαλή μετάβαση στην ψηφιακή τραπεζική, η Διοίκηση οφείλει να λάβει σοβαρά υπόψη - και αυτό αποτελεί ύψιστο δείγμα κοινωνικής υπευθυνότητας - τις πραγματικές δυνατότητες και ανάγκες της πελατείας. Τις γεωγραφικές ιδιομορφίες της χώρας, αλλά και θέματα εθνικού συμφέροντος σε ευαίσθητες περιοχές.
- ✓ Η Εθνική Τράπεζα, δεν πρέπει να μιμηθεί όσους, με κοντόφθαλμα κριτήρια, μεθοδεύουν τον τραπεζικό αποκλεισμό και τον μαρασμό των τοπικών κοινωνιών, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, των επαγγελματιών, των αγροτών, των απόμαχων της εργασίας, αλλά και νέων καινοτόμων επιχειρήσεων στις περιφέρειες της χώρας.
- ✓ Αντίθετα, η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι και στην ψηφιακή εποχή το κατάστημα είναι και θα παραμείνει το πιο μάχιμο και αναπτυξιακό κύτταρο της Τράπεζας στις τοπικές κοινωνίες και στις γειτονιές των πόλεων.
- ✓ Τίποτα δεν μπορεί να αντικαταστήσει με επάρκεια την ανθρώπινη φυσική επαφή και συνεργασία. Για αυτό, η ουσιαστική ενίσχυση του Δικτύου με ανθρώπους και υποδομές είναι επιτακτική και αναγκαία, σήμερα και στο μέλλον.

γ) στην ανάγκη έγκαιρης και στοχευμένης εκπαίδευσης όλων των εργαζομένων, προκειμένου να αποκτήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις απαιτήσεις της νέας εποχής.

δ) στην τηλεργασία, η οποία ήταν λύση ανάγκης μέσα στην πανδημία για την αποσυμφόρηση των χώρων εργασίας και την προστασία της υγείας των συναδέλφων, αλλά σηματοδότησε νέες δυνατότητες και ανέδειξε νέα προβλήματα, που πρέπει να λυθούν. Για τα ζητήματα αυτά έχει ήδη ξεκινήσει η διαπραγμάτευση με την Ο.Τ.Ο.Ε., κατά αρχήν σε επίπεδο κλάδου και στη συνέχεια στην κάθε επιχείρηση.

ε) στην ανάγκη η Ε.Τ.Ε. να επενδύσει στο ισχυρό της σημείο, στην εμπειρία, στον επαγγελματισμό και στην προσήλωση του ανθρώπινου δυναμικού της, στην ιστορικά πετυχημένη εταιρική της κουλτούρα, επισημαίνοντας ότι αυτή η κουλτούρα, του θεσμικού διαλόγου, της εμπιστοσύνης και της συνεργασίας, αποτελεί διαχρονικά την ιδιαίτερη ταυτότητα της Εθνικής Τράπεζας. Για αυτό η

Ε.Τ.Ε. πρέπει να επενδύσει συνειδητά στα στελέχη της, που αξίζουν σεβασμό, αναγνώριση και πλήρη αξιοποίηση και να επενδύσει ολόπλευρα, ουσιαστικά και έμπρακτα στο ανθρώπινο δυναμικό της, που νοιάζεται για τη σταθερή και μακροπρόθεσμη θετική πορεία της Τράπεζας.

στ) στην ανάγκη η Ε.Τ.Ε. να αναδείξει και να παίξει τον ευρύτερο ιστορικό αναπτυξιακό της ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη τα βελτιωμένα αποτελέσματά της, καθώς και την προοπτική διαχείρισης σημαντικού μέρους των κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ταμείου Ανάκαμψης.


Ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόνισε ότι οι πολιτικές της συρρίκνωσης, με κλείσιμο καταστημάτων, μείωση κόστους και μείωση προσωπικού, έχουν εξαντλήσει τα όριά τους και πρέπει να σταματήσουν. Είναι πλέον καιρός η Εθνική Τράπεζα να βγει μπροστά, να πρωταγωνιστήσει ξανά με ένα ελπιδοφόρο, θετικό όραμα για το μέλλον της Τράπεζας και των εργαζομένων.


Κλείνοντας, ο Πρόεδρος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σημείωσε ότι η Εθνική Τράπεζα της επόμενης ημέρας και της νέας εποχής μπορεί και πρέπει να στηριχθεί στην εμπιστοσύνη, στον διάλογο με τους εργαζόμενους και τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε, σε κοινά αποδεκτές λύσεις με οφέλη για όλους. Για την Τράπεζα, για τους εργαζόμενους, για τους μετόχους, για την κοινωνία. Σε αυτή την πορεία, ο ρόλος των εργαζομένων και του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είναι αναντικατάστατος.

## **Αύγουστος 2021**

 **6.8.2021** Στήριξη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στους πυρόπληκτους συναδέλφους.

Από την πρώτη στιγμή, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στάθηκε αλληλέγγυος στο απεριγράπτο δράμα που έζησαν οι κάτοικοι και οι συνάδελφοι που δοκιμάστηκαν από τις καταστροφικές πυρκαγιές τόσο στην Αττική όσο και στην υπόλοιπη χώρα. Εξέφρασε τη συμπάραστασή του στους πληγέντες συμπολίτες μας και ανέλαβε πρωτοβουλίες με σκοπό τη στήριξη και την ενίσχυση των πυρόπληκτων συναδέλφων.

 **27.8.2021** Καταβολή ειδικής οικονομικής ενίσχυσης παιδιών συναδέλφων που εισάγονται σε ΑΕΙ μακριά από τον τόπο διαμονής τους (ΕΣΣΕ 2005-2006, Πρακτικό συμφωνίας Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.- Ε.Τ.Ε. της 26.7.2019).

 **31.8.2021** Νέα παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σχετικά με τον Κανονισμό Οδοιπορικών εξόδων

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., σε συνέχεια των προηγούμενων παρεμβάσεων του για το θέμα, απέστειλε επιστολή στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της

Τράπεζας ζητώντας, ενόψει και της επικείμενης διαβούλευσης, να παραταθεί η αναστολή της εφαρμογής του νέου Κανονισμού μέχρι το τέλος του έτους για όσους συναδέλφους είχαν προγενέστερες εγκρίσεις.

## Σεπτέμβριος 2021

### **2.9.2021** Ενεργοποίηση απεργιακού ταμείου.

Με ομόφωνη απόφαση του Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., ενεργοποιήθηκε το απεργιακό ταμείο του Συλλόγου για τις απεργίες από 1.1.2020 μέχρι και 30.6.2021. Λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές συνθήκες λόγω πανδημίας και την κρισιμότητα των απεργιακών κινητοποιήσεων, η καταβολή αφορούσε στο σύνολο των απεργιών και στάσεων εργασίας του παραπάνω διαστήματος, ανεξαρτήτως των ημερών συμμετοχής του κάθε συναδέλφου.

### **6.9.2021.** Κυκλοφορία, σε ειδική Έκδοση της «Τραπεζιτικής», του νέου Βιβλίου Εργασιακών Σχέσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Στην έκδοση παρουσιάζονται συνοπτικά κωδικοποιημένες όλες οι οικονομικές και θεσμικές διατάξεις που έχουν κατακτηθεί κυρίως μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και ρυθμίζουν τα εργασιακά ζητήματα των συναδέλφων (μισθολογικά, άδειες, υπηρεσιακή εξέλιξη, αξιολόγηση, ασφαλιστικά, κλπ).

### **9.9.2021** Εξασφάλιση, όπως κάθε χρόνο, από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε μειωμένων τιμών για τα μέλη του σε βιβλιοπωλεία με σχολικά φροντιστηριακά και ξενόγλωσσα βιβλία και σε καταστήματα με μουσικά είδη.

Για το Διοικητικό Συμβούλιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Ο σύλλογός μας  
η δύναμή μας!