

ΤΡΑΠΕΖΗΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Οκτώβριος 2024 • Αριθμός φύλλου 666

ΘΕΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΡΙΕΤΙΑΣ

✓ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΥΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ

✓ ΘΩΡΑΚΙΖΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΜΑΣ

ΘΕΣΜΟΥΣ

✓ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΑΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ξεκίνησε την τριετή θητεία του, μετά τις εκλογές στα τέλη του 2021, σε μια ιδιαίτερα δύσκολη περίοδο τόσο διεθνώς, όσο και εσωτερικά. Μία περίοδο έντονων αναταράξεων παγκοσμίως με την πανδημία έντονα παρούσα ακόμα τότε, αλλιά και με τον πόλεμο στην Ουκρανία να ξεκινάει και να μαίνεται ακόμα. Σε αυτή την κατάσταση ήρθε να προστεθεί και ο πόλεμος στην Παλαιστίνη δημιουργώντας αθροιστικά ένα εκρηκτικό μείγμα αβεβαιότητας, ρευστότητας και πολυεπίπεδων κρίσεων, σε παγκόσμιο επίπεδο.

Στη χώρα μας η ακρίβεια συνεχίζει να πηλττει τα εισοδήματα και τους οικογενειακούς προϋπολογισμούς, συρρικνώνοντας ακόμα περισσότερο την αγοραστική δύναμη των εργαζόμενων και ενώ οι αντεργατικοί νόμοι δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο το έργο των συνδικάτων.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κλήθηκε το πρώτο εξάμηνο του 2022 να συμβάλλει, με το ειδικό του βάρος, στη διαπραγμάτευση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τις Τράπεζες για την Κθαδική Σ.Σ.Ε. και στη συνέχεια να διαπραγματευτεί τη νέα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. με τη Διοίκηση της Εθνικής.

Οι δύο αυτές τριετείς συμβάσεις, που αλληλοσυμπληρώνονται, ενίσχυσαν το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές μας σχέσεις, προστάτευσαν την εργασία με τις ρήτρες απασχόλησης, εισήγαγαν για πρώτη φορά στην Ελλάδα διατάξεις για την τηλεργασία, καθώς και μια σειρά άλλων διατάξεων. Επιπλέον προέβλεπαν μισθολογικές αυξήσεις καθώς και αυξήσεις σε επιδόματα και έκτακτη οικονομική ενίσχυση.

Ο Σύλλογός μας όμως δεν έμεινε εκεί. Τα επόμενα δύο χρόνια διεκδίκησε και πέτυχε επιπλέον έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις, ενώ έφερε πιο νωρίς μια σειρά από αυξήσεις επιδομάτων που είχαν συμφωνηθεί.

Είναι αυτονόητο ότι από τη στιγμή που πηλέον η Τράπεζα εμφανίζει ισχυρή και επαναλαμβανόμενη κερδοφορία το αίτημα για σημαντικές αυξήσεις στις τακτικές αποδο-

χές θα κυριαρχήσει στις διαπραγματεύσεις των Συμβάσεων (Κθαδική και Επιχειρησιακή) που θα πραγματοποιηθούν το πρώτο εξάμηνο του 2025. Οι νέες διεκδικήσεις θα έχουν ως στόχο την ουσιαστική προστασία της αγοραστικής δύναμης όλων των εργαζομένων.

Επιπλέον το Δ.Σ. κατά την θητεία του, βρέθηκε αντιμέτωπο με μια σειρά μεγάλων προκλήσεων, όπως:

- Η ψήφιση του Ν.5078/23 που έφερε τα πάνω κάτω στο Εφάπαξ. Παρ' όλη αυτά καταλήξαμε με τη Διοίκηση σε μια ιστορική συμφωνία που διασφαλίζει τον θεσμό και την παροχή.
- Η απόσχιση του merchant acquiring που δεν συνοδεύτηκε με υποχρεωτική μετακίνηση προσωπικού, όπως προβλέπει η νομοθεσία, αλλιά οδήγησε στη μοναδική συμφωνία στην Ελλάδα για εθελοντική μετακίνηση του προσωπικού στην NBG Pay.
- Ο πολυήμερος και πολυσύνθετος διάλογος για τον Κανονισμό Εργασίας που συνεχίζεται καθώς υπάρχει ακόμα μεγάλη απόσταση μεταξύ των θέσεων του Συλλόγου και της Διοίκησης.
- Η νέα κατηγοριοποίηση των Καταστημάτων με τις παρεμβάσεις που έκανε ο Σύλλογος για να προστατέψει τα στελέχη του Δικτύου.
- Η ψηφιοποίηση και η κεντροποίηση των εργασιών και η αναγκαία αντιμετώπιση των προκλήσεων που επέφεραν.
- Η μείωση του Προσωπικού και η συρρίκνωση του Δικτύου.

Παράλληλα ήταν καθημερινά δίπλα στους εργαζόμενους αντιμετωπίζοντας προβλήματα και παρεμβαίνοντας σε κάθε, μικρό ή μεγάλο, ζήτημα που παρουσιαζόταν.

περιεχόμενα

ΕΠΙΧΕΙΡ. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ 2022-2025	3
ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ Ο.Τ.Ο.Ε.	4
ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	5
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΕΡΓ. ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ	6
ΝΕΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ.....	7
Τ.Υ.Π.Ε.Τ.	8
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.....	9
ΒΙΩΣΙΜΗ ΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΡΥΘΜΙΣΜΕΝΑ ΔΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ	10
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	11
ΣΤΗΡΙΞΗ ΠΛΗΓΕΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΘΕΣΣΑΛΙΑ	11
ΕΦΑΠΑΕ.....	12
Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΕΓΓΥΗΤΗΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13
ΑΠΕΡΓΙΕΣ-ΣΤΑΣΕΙΣ-ΑΠΕΡΓΙΑΚΟ ΤΑΜΕΙΟ.....	14
ΠΕΡΙΟΔΕΙΣ	14
ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ	15
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	15
ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.	16
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΝΒG ΡΑΥ	18
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	18
ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΑΞΙΔΙΩΝ	19
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	20
ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ	20
ΛΕΣΧΗ	20
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ	21
ΑΘΛΗΤΙΚΑ	22
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ	23
ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	23
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	24

ΘΕΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΡΙΕΤΙΑΣ

✓ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΥΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ

✓ ΘΩΡΑΚΙΖΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ

ΜΑΣ ΘΕΣΜΟΥΣ

✓ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΕΝΙΣΧΥΣΗ

ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΑΣ

συνέχεια από τη σελ. 1

Επιπλέον, μέσα από τις συστηματικές συναντήσεις με τη Διοίκηση ανέδειξε τα προβλήματα, κατέθεσε προτάσεις και πίεσε για λύσεις και απαντήσεις.

Κρίσιμη φυσικά αποδείχτηκε και η συμμετοχή των εκπροσώπων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε μια σειρά θεσμοθετημένων επιτροπών και συμβουλιών.

Το επόμενο Διοικητικό Συμβούλιο, που θα προκύψει από τις εκλογές του Νοεμβρίου, θα έχει μπροστά του να αντιμετωπίσει άμεσα μια σειρά νέων προκλήσεων:

- Τη διαπραγμάτευση για την υπογραφή της νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης που θα ακολουθήσει τη διαπραγμάτευση για τη νέα Κλαδική Σ.Σ.Ε..
- Την αντιμετώπιση των προβλημάτων της καθημερινότητας που είναι πολυεπίπεδα και πολύπλοκα, αλλά και διαφορετικά από χώρο σε χώρο.
- Τις επιπτώσεις από την περαιτέρω ψηφιοποίηση και κεντροποίηση των εργασιών στις εργασιακές σχέσεις.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., μέσα από μία μακρά ιστορία αγώνων για την πρόσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων έχει αποδείξει ότι μπορεί να ανταποκριθεί με επάρκεια στις προκλήσεις των καιρών. Έχει τη συνθετική ικανότητα, το όραμα, τη βούληση, το σχέδιο και τη στρατηγική για να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά κάθε νέο πρόβλημα, κάθε νέα πρόκληση που μπορεί να παρουσιαστεί μπροστά του.

Είναι δεδομένο ότι με την ισχυρή στήριξη των εργαζόμενων-μελών του θα ανταποκριθεί θετικά στα κληύσματα των καιρών και θα ανοίξει πάλι νέους δρόμους για νέες μεγάλες εργασιακές επιτυχίες.

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Περιοδική Έκδοση του ΣΥΕΤΕ

Υπεύθυνος σύμφωνα με το Νόμο:
ΝΤΕΚΟΥΜΕΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

Τηλέφωνο: 210 3349999

Διεπιλογικό: 19999

Fax: 210 3212944

Fax Διεπιλογικό: 19945

www.syete.gr

Ο σύλλογός μας
η δύναμή μας!

Δημιουργικό, Εκτύπωση:

ΚΑΜΠΥΛΗ Adv., Αντιγόνης 60, Κοθωνός
Τηλ.: 210 5156810-20, Fax: 210 5156811
info@kambili.gr • www.kambili.gr



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ 2022-2025

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ, ΤΩΝ ΘΕΣΜΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Σε μια πολύ ιδιαίτερη και δύσκολη συγκυρία (με την πανδημία να μην έχει ακόμα υποχωρήσει, τον πόλεμο στην Ουκρανία να είναι στην αρχική του φάση με άγνωστες τότε συνέπειες ως προς την οικονομία και την ανθεκτικότητα του τραπεζικού συστήματος που έτσι και αλλιώς μόλις που έβγαине από το τούνελ της υπερδεκαετούς κρίσης, τις πρόσφατες αρνητικές νομοθετικές παρεμβάσεις στα εργασιακά) ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διαπραγματεύτηκε το **Β' τρίμηνο του 2022** με τη Διοίκηση της Τράπεζας τη νέα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατάφερε να ολοκληρώσει επιτυχώς τις διαπραγματεύσεις σε μια περίοδο αβεβαιότητας και ανασφάλειας εξαιτίας διαδοχικών κρίσεων και, συχνά βίαιων, μεταβολών σε οικονομικό, κοινωνικό και γεωπολιτικό επίπεδο.

Η συμφωνία για την νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση επιτεύχθηκε μετά από μια σειρά συναντήσεων και δύσκολων διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση, με παρεμβάσεις σε κάθε επίπεδο, με την επιτυχημένη μεγάλη 24ωρη απεργία της 21ης Ιουνίου 2022 και χάρη στο σχέδιο, την αποφασιστικότητα, την υπευθυνότητα και τη σκληρή καθημερινή δουλειά που προηγήθηκε της υπογραφής.

Με τη νέα **τριετή** Επιχειρησιακή Σύμβαση, η οποία εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου με μεγάλη πλειοψηφία, έγινε δεκτό και ικανοποιήθηκε το μεγαλύτερο μέρος των διεκδικήσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Ειδικότερα:

Προστασία της απασχόλησης

Προβλέφθηκε ειδική ρήτρα και μάλιστα ακόμα πιο ισχυρή σε σχέση με τις προηγούμενες συμβάσεις.

Επίδομα Δικτύου

Η αύξηση του επιδόματος Δικτύου ήταν στην αιχμή των διεκδικήσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Πρόκειται για μια σημαντική κατάκτηση σε ουσιαστικό και συμβολικό επίπεδο καθώς πρόκειται για την πρώτη τόσο μεγάλη αύξηση επιχειρησιακού επιδόματος ευρείας κλίμακας από το 2007. Με τον τρόπο αυτό αποκαταστάθηκε μια μεγάλη αδικία δεκαετιών. Η συμφωνία προέβλεπε κλιμακωτή αύξηση σε 4 δόσεις (από 25% στις 1/7/2022, 1/12/2023, 1/7/2024 και 1/12/2024).

Όσοσο **μετά από διεκδίκηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.** η οποία έγινε δεκτή από τη Διοίκηση, η αύξηση που αφορούσε στις τελευταίες δύο δόσεις **υλοποιήθηκε τελικά νωρίτερα, από 1/1/2024.**

Με τον τρόπο αυτό επιτεύχθηκε ο **διπλάσιασμός του επιδόματος Δικτύου** και εξίσωσή του με το αντίστοιχο επίδομα των Διευθύνσεων Διοίκησης.

Έκτακτη οικονομική ενίσχυση

Λόγω της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας με τις συνεχείς ανατιμήσεις στο σύνολο των βασικών αγαθών και υπηρεσιών, συμφωνήθηκε η έκτακτη οικονομική ενίσχυση των εργαζόμενων, κλιμακωτά και ανάλογα με το μικτό μηνιαίο μισθό.

Η σχετική πρόβλεψη υλοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2022 και έκτοτε **ακολούθησαν άλλες δύο οικονομικές ενισχύσεις** (Δεκέμβριος 2022 – κάρτα voucher και Σεπτέμβριος 2023 – πόντοι go4more). Είναι ευνόητο ότι όσο οι συνθήκες δεν αηλιάζουν προς το καλύτερο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διεκδικεί διαρκώς και νέα έκτακτη οικονομική ενίσχυση.

Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

Η ετήσια οικονομική ενίσχυση του Ταμείου Υγείας μέσω της Επιχειρησιακής Σύμβασης κατά € 2,35 εκατ. συνεχίστηκε και αυτή την τριετία. Πρόκειται για μια διάταξη με ισχυρό οικονομικό όφελος για το Ταμείο αηλιά και με ιδιαίτερη θεσμική αξία καθώς με τον τρόπο αυτό αναγνωρίστηκε έμπρακτα από τη Διοίκηση ο ρόλος και η σπουδαιότητα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. για τους εργαζόμενους, αηλιά και για την ίδια την Τράπεζα.

Τηλεργασία

Για πρώτη φορά σε επιχείρηση της χώρας θεσμοθετήθηκε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την τηλεργασία, με κατοχύρωση –μετά την Κηαδική– και μέσω Επιχειρησιακής Σύμβασης. Το πλαίσιο περιλαμβάνει μία σειρά σημαντικών διατάξεων.

Διάφορες Διατάξεις

Επιπλέον, η Σύμβαση προέβλεπε μια σειρά διατάξεων όπως η αύξηση των επιδομάτων **μονογονεϊκών οικογενειών και τρίτεκνων – πολύτεκνων**, διατάξεις για τα **δάνεια**, για **λοιπές παροχές**, συμμετοχή εκπροσώπου του Συλλόγου στην **Επιτροπή βίας και παρενόχλησης στην Εργασία**, ειδικό πρόγραμμα **leasing αυτοκινήτου**, κ.α.

Η ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΗΣ Ο.Τ.Ο.Ε. ΘΩΡΑΚΙΖΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΜΕ ΟΛΕΣ ΤΟΥΤΙΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΩΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΤΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΑΣΠΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών αποτελεί το βασικό πλαίσιο οικονομικών και θεσμικών κατακτήσεων των εργαζομένων στις Τράπεζες. Η Σ.Σ.Ε. έχει τριετή διάρκεια και λήγει στο τέλος του 2024 οπότε θα ξεκινήσουν και τυπικά οι νέες διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της νέας Σ.Σ.Ε. με τις Διοικήσεις των τραπεζών. Για την Ο.Τ.Ο.Ε., για τα σωματεία μέλη της Ομοσπονδίας και τους τραπεζοϋπαλλήλους αλλιά και για το σύνολο των εργαζομένων στη χώρα, η υπογραφή της Σ.Σ.Ε. αποτελεί ένα γεγονός με ιδιαίτερη πολιτική και θεσμική σημασία, σε ένα περιβάλλον ριζικών αλλαγών και ανακατατάξεων στην αγορά εργασίας, στην κοινωνία αλλιά και στην οικονομία.

Τα τελευταία τρία χρόνια η κρίση ακρίβειας έχει συρρικνώσει δραματικά την αγοραστική δύναμη και έχει επιδεινώσει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, ειδικά των πιο ευάλωτων τάξεων, των νέων και αυτών που αμείβονται στα όρια του βασικού μισθού. Οι συνεχιζόμενες ανατιμήσεις σε ενέργεια και αγαθά πρώτης ανάγκης εξανεμίζουν τις αυξήσεις που έχουν γίνει στο βασικό μισθό και τις έκτακτες ενισχύσεις που έχουν δοθεί με την μορφή επιδομάτων. Η καθίζηση των εισοδημάτων των μισθωτών και ο κίνδυνος της φτώχειας και της οικονομικής ανισότητας απειλούν την οικονομική και την κοινωνική βιωσιμότητα. Είναι χαρακτηριστικό ότι είμαστε ουραγοί στην Ευρώπη των 27 σε επίπεδο αγοραστικής δύναμης.

Θεμελιώδες ζήτημα για την κοινωνική σταθερότητα και για την πραγματική προστασία της αγοραστικής δύναμης και του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων αποτελούν οι αναγκαίες κυβερνητικές θεσμικές και οικονομικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. **Βασική διεκδίκηση του συνδικαλιστικού κινήματος για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και την πραγματική αύξηση των μισθών αποτελεί η αποκατάσταση του θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων, θεσμός που παραμένει αποδυναμωμένος λόγω μνημονιακών διατάξεων που είναι ακόμη σε ισχύ και λόγω έλλειψης σχετικής βούλησης για συγκεκριμένες νομοθετικές παρεμβάσεις από την πλευρά της Κυβέρνησης.**

Στη χώρα μας με βάση τα επίσημα στοιχεία για το 2023, εννιά κλαδικές συμβάσεις βρίσκονται σε ισχύ που καλύπτουν το 25% των εργαζομένων σε όλους τους εργασιακούς κλάδους. Και αυτή η πραγματικότητα ισχύει παρά τη λήξη της πανδημικής κρίσης αλλιά και την έκδοση της **Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2022/2041** για τους «επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε.» η οποία στο άρθρο 4 προβλέπει ότι τα κράτη-μέλη στα οποία η κάλυψη από συλλογικές

διαπραγματεύσεις υπολείπεται του 80% των εργαζομένων, οφείθουν να θεσπίσουν πλαίσιο με τους αναγκαίους και πρόσφορους όρους για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. **Παρά την παραπάνω δεσμευτική οδηγία η Κυβέρνηση επί της ουσίας συνεχίζει να αδρανεί και αρνείται να συμπεριλάβει στις αρμόδιες επιτροπές διαβούλευσης τους θεσμικούς εκπροσώπους των εργαζομένων.**

Από την πλευρά της η Ο.Τ.Ο.Ε. τον περασμένο Ιούλιο έστειλε σχετικό υπόμνημα προς την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κα. Ν. Κεραμέως όπου τονίζεται η υποχρέωση της Κυβέρνησης να υιοθετήσει την Ευρωπαϊκή Οδηγία για αποκατάσταση των κλαδικών Σ.Σ.Ε. και καταθέτει τις θέσεις και προτάσεις της Ομοσπονδίας για τα βασικά εργασιακά ζητήματα του κλάδου.

Ειδικότερα σε σχέση με την κλαδική ΣΣΕ:

- Στα πλαίσια της ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2022/2041 στη Εθνική νομοθεσία, αναδεικνύεται ο ρόλος των κλαδικών ΣΣΕ στην προώθηση του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, στον περιορισμό των εισοδηματικών ανισοτήτων, καθώς και η συμβολή των ΣΣΕ στη σταθερότητα και στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας.
- Τονίζεται η ανάγκη για πλήρη επαναφορά της χρονικής επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ (από 3 σε 6 μήνες) καθώς και της μετενέργειας του συνόλου των όρων των ΣΣΕ στα προηγούμενα ισχύοντα με βάση τον ν. 1876/90
- Επισημαίνεται η αναγκαιότητα για κατάργηση του μνημονιακού άρθρου και του σχετικού νόμου που καθορίζει ως μέγιστη διάρκεια των ΣΣΕ την τριετία. Τονίζεται ότι αυτή η διάταξη δυσχεράνει τη σύναψη συλλογικών συμφωνιών που πρέπει να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια όπως π.χ. οι Κανονισμοί Εργασίας, οι συμφωνίες για την τηλεργασία κ.α.
- Αναφέρεται στην απαίτηση για κατάργηση των διατάξεων που βάζουν εμπόδια στην απρόσκοπτη και ισότιμη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της Μεσοδιάθεσης και της Διαιτησίας.
- Τονίζεται η προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευση «επί ίσοις όροις» που επιτάσσει στοχευμένες νομοθετικές παρεμβάσεις για την άρση των εμποδίων άσκησης του θεμελιώδους απεργιακού δικαιώματος που έχουν εισαχθεί με μνημονιακές διατάξεις.

Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα έχει ξεπεράσει τα μεγάλα του δομικά προβλήματα και έχει επιστρέψει σε πλήρη κανονικότητα που επισφραγίζεται από τις αναβαθμίσεις των διεθνών οίκων στη επενδυτική βαθμίδα, αλλιά και από την επάνοδο τους στη διανομή μερισμάτων μετά από 16 χρόνια. Το 2023 οι τέσσερις συστημικές τράπεζες κατέγραψαν κέρδη ύψους 3,5 δις και μοίρασαν 875 εκ ευρώ μέρισμα στους μετόχους και ποηλιά εκατομμύρια ευρώ σε υψηλόβαθμα στελέχη των τραπεζών υπό τη μορφή bonus. Το 2024 σύμφωνα και με έγκυρες εκτιμήσεις το τραπεζικό σύστημα αναμένεται να καταγράψει κέρδη κοντά στα 4,5 δις. Σε αυτό το περιβάλλον είναι επιτακτική η ανάγκη και οι εργαζόμενοι στις Τράπεζες να πάρουν το δικό τους μερίδιο από τα ισχυρά κέρδη των τραπεζών.

Η νέα κληδική ΣΣΕ πρέπει να στοχεύει:

- Στην προστασία των θέσεων εργασίας
- Σε ουσιαστικές αυξήσεις των σταθερών αμοιβών όλων των τραπεζοϋπαλλήλων.

- Σε μέτρα και ρυθμίσεις για τις σύγχρονες εργασιακές προκλήσεις στον χώρο των τραπεζών και σχετίζονται με την εξέλιξη του ψηφιακού μετασχηματισμού, την τηλεργασία, το δικαίωμα στην αποσύνδεση, τη βία και παρενόχληση στην εργασία.
- Στην αντιμετώπιση στρεβλώσεων και νέων δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις στις τράπεζες, όπως η ορθή εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας και η επέκτασή της στους τηλεεργαζόμενους, οι αποσχίσεις στον κλάδο, η εξωτερίκευση των εργασιών και οι «εργοληβικοί εργαζόμενοι», η υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποτελεί διαχρονικά τον βασικό πυλώνα της Ο.Τ.Ο.Ε. και για αυτό το λόγο θα στηρίξει με όλη του τις δυνάμεις την υπογραφή μίας ουσιαστικής ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους στις τράπεζες. Μίας ΣΣΕ που θα ανταποκρίνεται στην προσφορά και στις ανάγκες των τραπεζοϋπαλλήλων. Μίας ΣΣΕ που θα εγγυάται την αξιοπρέπεια του κάθε εργαζόμενου και θα διασφαλίζει ασφάλεια, σιγουριά και προοπτική για το μέλλον.

ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μέσα από τις συνεχείς περιόδους στα Καταστήματα της Αθήνας και της περιφέρειας, και τις καθημερινές τηλεφωνικές επικοινωνίες με συναδέλφους του Δικτύου, έχει ξεκάθαρη εικόνα για τις συνθήκες εργασίας και τις δυσκολίες που εκείνοι αντιμετωπίζουν πανελλαδικά.

Σε κάθε ευκαιρία ο Σύλλογος αναδεικνύει τις δυσκολίες της καθημερινότητας του Δικτύου, καλώντας τη Διοίκηση να αλληιάξει πολιτικές και αποφάσεις, ενώ προτείνει συγκεκριμένες λύσεις σε κάθε ευκαιρία: στις προγραμματισμένες και έκτακτες συναντήσεις, στην Ετήσια συνάντηση Διευθυντών Δικτύου, στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Απέναντι στην αποψίλωση των Καταστημάτων που εντείνεται με το επικαιροποιημένο πελατοκεντρικό, την εντατικοποίηση των ραντεβού, την επιβάρυνση με αμέτρητα emails και teams, την πίεση για αυξανόμενη παραγωγή και τους διαρκώς μεγαλύτερους στόχους, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προτάσσει την ανάγκη για άμεση ενίσχυση με προσλήψεις νέων συναδέλφων. Ικανοποιώντας ένα διαχρονικό αίτημα του Συλλόγου, η Διοίκηση προχώρησε τους προηγούμενους μήνες σε 56 προσλήψεις στο Δίκτυο, και δρομολόγησε τις επόμενες 20, καθύπτοντας όμως μόνο εν μέρει την ανάγκη στελέχωσης με νέους συναδέλφους.

Όπως έχουμε ήδη επισημάνει στη Διοίκηση, η περαιτέρω ενίσχυση του Δικτύου μπορεί να οδηγήσει στην άρση των περιορισμών μετακίνησης συναδέλφων στη Διοίκηση μέσω της ελεύθερης συμμετοχής τους σε προκηρύξεις. Οι παράλογοι και απαράδεκτοι αυτοί περιορισμοί, αποτελούν διάκριση εις βάρος των εργαζομένων του Δικτύου, εμποδίζουν την υπηρεσιακή τους εξέλιξη και δημιουργούν έντονα συναισθήματα αδικίας και απογοήτευσης.

Την ίδια στιγμή ολοκληρώνεται η μετακίνηση συναδέλφων σε μονάδες Διοίκησης (κεντροποίησης) χάρη στην αποφασιστική παρέμβαση του Συλλόγου, χωρίς αλληλιά τύπου εργασίας, εντός των κτηρίων των Καταστημάτων

τους, και χωρίς βλαπτικές οικονομικές μεταβολές. Με την υλοποίηση της πρότασής του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., δίνεται διέξοδος στο πρόβλημα που δημιουργεί η εφαρμογή του επικαιροποιημένου πελατοκεντρικού. Οι συνάδελφοι αυτοί, με χρόνια εργασιακής εμπειρίας στο Δίκτυο, επωμίζονται ένα μεγάλο κομμάτι της ενσωμάτωσης κεντροποιημένων λειτουργιών στην καθημερινότητα των Καταστημάτων.

Η σταθερά κερδοφόρα πορεία της Τράπεζας, αλλιά και η επιστροφή στην κανονικότητα, με χιλιάδες καθημερινές προγραμματισμένες επισκέψεις πελατών, είναι τέτοια που ενισχύει την ανάγκη της κατ' ελάχιστον διατήρησης του αριθμού των Καταστημάτων που λειτουργούν σήμερα. Προς αυτή την κατεύθυνση συνηγορούν και οι σχετικές δεσμεύσεις της Διοίκησης, και η σθεναρή στάση του Συλλόγου που διασαφηνίζει ότι η εικόνα, η λειτουργία και η θέση της Τράπεζας δε νοείται να συμβαδίζει με τη συρρίκνωση του Δικτύου. Ας μη λησμονούμε ότι με πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις του Συλλόγου, έχουν στο πρόσφατο παρελθόν αποτραπεί αντίστοιχες κινήσεις της Διοίκησης.

Το Δίκτυο βρίσκεται διαχρονικά στην προμετωπίδα των διεκδικήσεων του Συλλόγου. Για το λόγο αυτό η εξίσωση του επιδόματος Δικτύου με το αντίστοιχο των Διευθύνσεων Διοίκησης αποτέλεσε αδιαπραγμάτευτο αίτημα στο διεκδικητικό πλαίσιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατά τη διαπραγμάτευση της Ε.Σ.Σ.Ε. 2022. Μάλιστα, τους προηγούμενους μήνες, κατόπιν αιτήματος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., ολοκληρώθηκε η εν λόγω εξίσωση, με την αύξηση να πιστώνεται νωρίτερα από ότι προέβλεπε σχετικά η Σύμβαση. Στο άμεσο μέλλον ο Σύλλογος θα αναλάβει περισσότερες επιδραστικές πρωτοβουλίες με στόχο την αποσυμφόρηση του Δικτύου. Θα ξεκινήσει διαβούλευση με τη Διοίκηση, η οποία θα οδηγήσει στη δημιουργία ενός Πλαισίου Ορθής Χρήσης των teams, προκειμένου να τεθούν όροι και όρια που θα διευκολύνουν την καθημερινότητα των συναδέλφων και θα αποδεσμεύσουν χρόνο που καθημερινά καταναλώνεται άσκοπα με στείρες επαναλήψεις και ανώφελες επικοινωνίες.

ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Τα προβλήματα της εργασιακής καθημερινότητας σε Δίκτυο και Διοίκηση εντείνονται δημιουργώντας ένα άκρως πιεστικό και απαιτητικό περιβάλλον που έχει φέρει τους συναδέλφους στα όριά τους. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός που βρίσκεται σε εξέλιξη, η συνεχιζόμενη συρρίκνωση του Δικτύου και η μείωση του προσωπικού, οι συνεχείς αλλαγές σε συστήματα και διαδικασίες έχουν αλλοιώσει ριζικά την εικόνα της Εθνικής Τράπεζας.

Σήμερα μπορεί οι αριθμοί και τα κέρδη να ευημερούν, οι εργαζόμενοι όμως πιέζονται περισσότερο με συνθήκες που τις περισσότερες φορές είναι εξαντλητικές και απάνθρωπες και οι πελάτες δυσανασχετούν γιατί δεν εξυπηρετούνται ικανοποιητικά και παρακολουθούν μία Τράπεζα που «μετασχηματίζεται» αλλιά απέχει πολύ από το να είναι Ανθρώπινη, Αξίопιστη, Αναπτυξιακή και Αποτελεσματική.

Η πραγματικότητα είναι διαφορετική:

- ◆ Έλλειψη προσωπικού στο Δίκτυο και υποστελέχωση των Διευθύνσεων.
- ◆ Καταστρατήγηση του ωραρίου λόγω της μη ορθής χρήσης της ψηφιακής κάρτας αλλιά και παραβίαση του δικαιώματος της ψηφιακής αποσύνδεσης.
- ◆ Συνεχόμενα teams και emails που πέφτουν «βροχή» καθώς και ηλεκτρονικά σεμινάρια εν ώρα εργασίας που περιορίζουν δραστικά τον παραγωγικό χρόνο των συναδέλφων δημιουργώντας απογοήτευση και εξάντληση.
- ◆ Σοβαρά προβλήματα στο σύστημα διαχείρισης των ραντεβού στο Δίκτυο, με μεγάλη επιβάρυνση στο προσωπικό αλλιά και σοβαρά προβλήματα στην εξυπηρέτηση της πελατείας.
- ◆ Υπερβολική στοχοθεσία και ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα των συνεχόμενων projects και εργασιών της Τράπεζας που ξεπερνούν τα όρια δημιουργώντας φαινόμενα εργασιακού άγχους και stress.
- ◆ Ελλιπής σχεδιασμός στην κεντροποίηση διαδικασιών και στην εφαρμογή νέων συστημάτων, δημιουργώντας σοβαρά λειτουργικά προβλήματα.



Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατά την προηγούμενη τριετία σε πλήθος συναντήσεων με τη Διοίκηση, ανέδειξε τα κορυφαία ζητήματα της εργασιακής καθημερινότητας για τους εργαζόμενους και προχώρησε σε σημαντικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπισή τους:

- ◆ Πιέσαμε για προσλήψεις, κυρίως στο Δίκτυο της Αθήνας (76 νέοι συνάδελφοι συνοληκά). Οι προσλήψεις αυτές δεν αρκούν. Διεκδικούμε νέες προσλήψεις - καταγραφή των αναγκών προσωπικού στο Δίκτυο - άνοιγμα των προκηρύξεων στη Διοίκηση και για συνάδελφους που υπηρετούν στο Δίκτυο και διαθέτουν τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.
- ◆ Θεσμοθετήσαμε στα πλαίσια της Ε.Σ.Σ.Ε. ολοκληρωμένο πλαίσιο για την τηλεργασία και για την υποχρέωση της Διοίκησης να προστατεύει το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- ◆ Διασφαλίσαμε τα δικαιώματα των συναδέλφων που μετακινήθηκαν σε κεντροποιημένες Υπηρεσίες - κανένας συνάδελφος δεν υπέστη βληπτική οικονομική ή υπηρεσιακή μεταβολή.
- ◆ Στα πλαίσια της διαβούλευσης για το νέο πελατοκεντρικό σύστημα, αποτρέψαμε σχέδια για αναβάθμιση των καταστημάτων μόνο από την επίτευξη της στοχοθεσίας και προστατεύσαμε την οικονομική θέση των στελεχών (διατήρηση κλιμακίων).
- ◆ Με πολλές συναντήσεις με στελέχη της Διοίκησης αλλιά και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο κ. Π. Μυλωνά, αναδείξαμε τα πολλαπλά θέματα της καθημερινότητας και πιο ειδικά των ραντεβού στο Δίκτυο και έγιναν απαραίτητες κινήσεις για τη βελτίωση της κατάστασης.
- ◆ Στα πλαίσια συναντήσεων με τη Διεύθυνση Ψηφιακού Μετασχηματισμού, ζητήσαμε ορθολογικό σχεδιασμό και εφικτά χρονοδιαγράμματα για την κεντροποίηση και για τα νέα συστήματα.
- ◆ Μαζί με την Ο.Τ.Ο.Ε. προωθούμε λύσεις για την τήρηση του ωραρίου και την προστασία του ελεύθερου χρόνου των συναδέλφων. Διεκδικούμε:
 - I. Επέκταση της χρήσης της ψηφιακής κάρτας και στους τηλεεργαζόμενους συναδέλφους.
 - II. Περιορισμό του αριθμού των «διευθυντικών υπαλλήλων».
 - III. Διακοπή της δυνατότητας να επανασυνδέονται οι εργαζόμενοι στις εφαρμογές της τράπεζας όταν επιλέξουν την έξοδο από το αντίστοιχο σύστημα του ΕΡΓΑΝΗ.
- ◆ Με συνεχείς παρεμβάσεις στη Διοίκηση προστατέψαμε το ωράριο, διεκδικήσαμε και πετύχαμε πη-

ρωμή υπερωριών (ειδικά σε όσες Μονάδες ανακαινίστηκαν στα πλαίσια του rebranding), πετύχαμε ρύσεις για θέματα υγιεινής και ασφάλειας σε Μονάδες, αντιμετωπίσαμε αποτελεσματικά ακραία φαινόμενα συμπεριφορών που σχετίζονται με την επίτευξη της στοχοθεσίας.

Η διαρκώς μεταβαλλόμενη πραγματικότητα στο τραπεζικό σύστημα θα φέρνει συνεχώς αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Τα προβλήματα στην εργασιακή καθημερινότητα χρειάζονται συνεχή παρακολούθηση, ενημέρωση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους στους εργασιακούς χώρους και διαρκείς παρεμβάσεις.

Η Διοίκηση έχει ευθύνη και οφείλει να σκύψει με υπευθυνότητα σε όλα τα παραπάνω προβλήματα και να αναλάβει πρωτοβουλίες σε όλα τα επίπεδα για τη βελτίωση της εργασιακής καθημερινότητας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει με αποφασιστικότητα και σε όλα τα επίπεδα να προστατεύει τις διατάξεις τις εργατικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα. Με ευθύνη και σε συνεργασία με τους εργαζόμενους, θα διεκδικούμε διαρκώς ρύσεις και θα αναλαμβάνουμε όλες τις πρωτοβουλίες για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολυπλοκών θεμάτων της καθημερινότητας σε κάθε Κατάστημα και σε κάθε Μονάδα Διοίκησης.

ΝΕΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Το 2018 είχε υλοποιηθεί η τελευταία αλλαγή στις κατηγορίες των καταστημάτων. Από τότε ποηλά αλλήξαν στα μεγέθη, στις εργασίες και στις λειτουργικές ανάγκες του Δικτύου.

Καθ' όλη τη διάρκεια της περασμένης χρονιάς υπήρχαν στελέχη της Διοίκησης που διέδιδαν σκόπιμα και συστηματικά και μάλιστα **παρουσίαζαν -ως τετελεσμένο-** ότι η νέα κατηγοριοποίηση θα βασίζεται στην επίτευξη της στοχοθεσίας. Τα στελέχη αυτά αντί να προστατέψουν, ως οφείλαν τους συναδέλφους του Δικτύου, «έσπερναν» τον πανικό, αδιαφορώντας για τις επιπτώσεις στους εργαζόμενους. **Τα στελέχη αυτά διαψεύστηκαν απόλυτα.**

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από την πρώτη στιγμή είχε ξεκαθαρίσει σε όλους τους τόνους με ανακοινώσεις ότι σε καμία περίπτωση δεν πρόκειται να αποδεχτεί οποιαδήποτε σύνδεση της κατηγοριοποίησης με την επίτευξη της στοχοθεσίας.

Έτσι, ζητήσαμε διαβούλευση προκειμένου να διασφαλισθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα μισθολογικά δικαιώματα των στελεχών στα Καταστήματα. Η Διοίκηση αποδέχτηκε το σχετικό αίτημα και η διαβούλευση διήρκεσε περίπου ένα μήνα.

Ο Σύλλογός μας ζήτησε και έλαβε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες προκειμένου να διαμορφώσει ολοκληρωμένη άποψη για τις βασικές παραμέτρους του νέου συστήματος και να παρουσιάσει τις θέσεις του. Παραμείναμε σταθερά προσηλωμένοι στη θέση μας να αντιμετωπίσουμε ένα τόσο κρίσιμο ζήτημα με **σοβαρότητα, σωστή προετοιμασία και δομημένη επιχειρηματολογία** και όχι με όρους ανούσιας επικοινωνίας, επικεντρώνοντας στους **τρεις μεγάλους στόχους** που εξ αρχής είχαμε θέσει:

- **διαβούλευση,**
- **καμία σύνδεση με τη στοχοθεσία,**
- **προστασία των στελεχών των Καταστημάτων που πέφτουν κατηγορία.**

Αναμφισβήτητα, και εκ του αποτελέσματος, και οι τρεις στόχοι επιτεύχθηκαν.

Έτσι, με την εγκύκλιο Διοίκησης Α 3/1.8.2023 ανακοινώθηκε το νέο σύστημα κατηγοριοποίησης που αποτελεί προϊόν διαβούλευσης με το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και προβλέπει:

- Μείωση των κατηγοριών των καταστημάτων σε πέντε από επτά.
- Αναβάθμιση 106 καταστημάτων και πτώση 55 (θετικό ισοζύγιο 51 καταστημάτων).

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μέσω του διαλόγου και της διαβούλευσης με τη Διοίκηση διεκδίκησε και πέτυχε:

- **Καμία σύνδεση** της κατηγορίας του Καταστήματος με την επίτευξη στοχοθεσίας. Η κατηγορία της κάθε Μονάδας εξαρτάται από τα πραγματικά της στοιχεία και μεγέθη. Δεν παίζει **κανένα ρόλο** στην κατηγοριοποίηση αν ένα Κατάστημα πέτυχε τους στόχους του ή όχι.
- **Διατήρηση των αμοιβών** των στελεχών των Καταστημάτων που πέφτουν κατηγορία μέχρι και στις 31/12/2024 όπου προβλέπεται να εφαρμοσθεί νέα κατηγοριοποίηση. Υπενθυμίζεται ότι πάγια πρακτική, **για δεκαετίες**, ήταν η διατήρηση των κλιμακίων για 1 χρόνο.
- Για τα Καταστήματα 1ης κατηγορίας συμφωνήθηκε οι Διευθυντές και οι Υποδιευθυντές να διατηρήσουν τις αμοιβές τους για όσο χρονικό διάστημα κατέχουν τη θέση, **χωρίς χρονικό περιορισμό**, λόγω των ιδιοτεροτήτων των Καταστημάτων.
- **Κανένα στέλεχος** δεν θα απολέσει την οργανική του θέση, για τα καταστήματα που πέφτουν κατηγορία.

Συμφωνήθηκε με τη Διοίκηση να υπάρξει διάλογος αναφορικά με την κατάργηση της 1ης κατηγορίας, έτσι ώστε να βρεθεί μία λύση που θα δίνει τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης και προοπτικής σε στελέχη του Δικτύου με αυτά της Διοίκησης. Σχετικά με την κατηγοριοποίηση ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρακολουθεί την εφαρμογή του νέου συστήματος και θα επανέλθει με νέες προτάσεις έως και το τέλος του 2024.

ΠΡΩΤΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΜΑΣ!

Το πιο βασικό από τα ανθρώπινα δικαιώματα, το δικαίωμα στην Υγεία, δυστυχώς δεν είναι αυτονόητο. Σε όλο τον κόσμο, το δικαίωμα στην Υγεία απειλείται ολοένα και περισσότερο: εμπόημες συγκρούσεις, φυσικές καταστροφές, κλιματική κρίση, επιδημίες και πανδημίες, φτώχεια, ανισότητες και εκτόξευση του κόστους της φαρμακευτικής δαπάνης και των θεραπειών. Οι παγκόσμιες πολιτικές δεν εξασφαλίζουν στους πληθυσμούς το καθολικό δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας. Περίπου 5 δισεκατομμύρια άνθρωποι (πολύ περισσότεροι δηλαδή από το ήμισυ του παγκόσμιου πληθυσμού) δεν καλύπτονται από βασικές υπηρεσίες υγείας, σύμφωνα με τα στοιχεία του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας.

Επομένως, πρέπει να υπερασπιζόμαστε και να διεκδικούμε το δικαίωμά μας στην πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας υγείας καθώς και σε αξιοπρεπείς, υγιεινές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας.

Όλοι πρέπει να έχουμε πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας που χρειαζόμαστε, όταν και όπου τις χρειαζόμαστε, χωρίς σε αυτό να αντιμετωπίζουμε οικονομικά εμπόδια.

Δυστυχώς, η κατοχύρωση του κοινωνικού δικαιώματος στην Υγεία τίθεται σε αμφισβήτηση στις μέρες μας. Ιστορικά, η ίδρυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας ενίσχυσε τον παρεμβατικό ρόλο του κράτους για την προάσπιση του υγειονομικού κεκτημένου. Η επικρατούσα τότε ερμηνεία των κοινωνικών δικαιωμάτων διαμόρφωσε ένα ισχυρό προστατευτικό πλαίσιο πολιτικών υπέρ της Δημόσιας Υγείας. Στη συνέχεια, όμως, η οικονομική κρίση και οι εφαρμοζόμενες πολιτικές ενίσχυσαν μια εξατομικευμένη προσέγγιση για την κάλυψη των υγειονομικών αναγκών, στο πλαίσιο της επικρατούσας νεοφιλελεύθερης ερμηνείας του κοινωνικού κράτους. Το αποτέλεσμα είναι η ανάδειξη ενός ολοένα και περισσότερο αποδυναμωμένου σήμερα δημόσιου συστήματος υγείας. Για την προστασία της υγείας τους, δυστυχώς απαιτούνται διαρκώς

αυξανόμενες ιδιωτικές δαπάνες από τους πολίτες.

Μέσα σε αυτό το δυσμενές πλαίσιο, το Τ.Υ.Π.Ε.Τ., το δικό μας Ταμείο Υγείας που έχουμε για εμάς και τις οικογένειές μας οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι της Εθνικής Τράπεζας, αναδεικνύεται αδιαμφισβήτητος στον πιο σημαντικό από τους συλλογικούς θεσμούς που οι εργαζόμενοι έχουμε φτιάξει. Γιατί φροντίζει ό,τι πολυτιμότερο έχουμε, την Υγεία τη δική μας και των οικογενειών μας, όχι μόνο στη διάρκεια του εργασιακού μας βίου, όπως θα συνέβαινε αν ο εργοδότης μας μας παρείχε απλώς ένα ιδιωτικό ασφαλιστήριο, αλλιά εφ' όρου ζωής.

Γι' αυτό και δεν πρέπει να ηθισμονούμε πως το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τις αρχές και τις αξίες του προοδευτικού συνδικαλιστικού κινήματος, αυτές που ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διαχρονικά πρεσβεύει και εκπροσωπεί, ενός κινήματος δηλαδή που διεκδικεί και πετυχαίνει τόσο να δημιουργεί θεσμούς για τους εργαζόμενους όσο και να τους υπερασπίζεται στην πράξη.

Ο αυτοδιαχειριζόμενος χαρακτήρας του Ταμείου Υγείας μας και η δημοκρατική - συλλογική λειτουργία του εγγυώνται τόσο τη χρηστή και ορθολογική διαχείριση των πόρων του, καθώς διοικείται με διαφάνεια και λογοδοσία, όσο και τη διαρκή προσπάθεια να παρέχει τις βέλτιστες υπηρεσίες φροντίδας υγείας στους ασφαλισμένους τους.

Ως Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., αυτόν τον αυτοδιαχειριζόμενο χαρακτήρα στηρίζουμε και θα στηρίζουμε με όλες μας τις δυνάμεις, καθώς έχει διασφαλίσει έως σήμερα στο ακέραιο τον στόχο της ποιοτικής φροντίδας της Υγείας.

Ποιοτική φροντίδα της Υγείας σημαίνει:

- εύκολη πρόσβαση στην πρόληψη και στις θεραπείες, χωρίς περιορισμούς,
- φιλική πρόσβαση στην ενημέρωση και όλες τις πληροφορίες σχετικά με την ασθένεια και τη θεραπεία,
- σεβασμός στο απόρρητο και στην ιδιωτικότητα των πληροφοριών υγείας του καθενός.





Η θεραπεία μιας νόσου μπορεί να είναι εντελώς απρόσωπη. Όμως, η φροντίδα ενός ασθενούς πρέπει να είναι απόλυτα προσωπική!

Όλα τα παραπάνω εκπληρώνονται στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ., που στην πορεία του πορεία έχει διακριθεί για τον ανθρωποκεντρικό και ευαίσθητο χαρακτήρα του!

Το Ταμείο Υγείας μας υφίσταται ως προϊόν της βούλησης και της εμπιστοσύνης των μελών του. Γι' αυτό και ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αντιλαμβάνεται τον ρόλο του ως θεματοφύλακα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ., ιεραρχώντας το δικαίωμά μας στην Υγεία στην κορυφή κάθε συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τιμούμε δε στην πράξη αυτόν τον ρόλο με χειροπιαστά αποτελέσματα, κερδίζοντας όλα τα τελευταία έτη σημαντικές οικονομικές ενισχύσεις για το Τ.Υ.Π.Ε.Τ., δεσμεύοντας μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μας τις Διοικήσεις της Εθνικής Τράπεζας να αποδέχονται την υποχρέωσή τους στη στήριξη του Ταμείου Υγείας μας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δεσμεύεται για τη συνέχιση αυτής της αδιάλειπτης στήριξης του στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ. και την προοπτική του, καθώς αυτό επιθυμούν τα μέλη μας όπως επικυρώθηκε προσφάτως και από το αποτέλεσμα των εκλογών για τη Διοίκηση του Ταμείου Υγείας μας.

Θέλουμε να συνεχίσουμε να καταφέρνουμε να στηριζόμαστε στις δικές μας δυνάμεις και να ισορροπούμε ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα υγείας.

Ανάμεσα δηλαδή σε έναν ιδιωτικό τομέα για τον οποίο το κέρδος είναι το μόνο ζητούμενο και, από την άλλη μεριά, σε έναν δημόσιο τομέα που δυστυχώς όλο και περισσότερο αδυνατεί να ανταπεξέλθει στις ανάγκες των ασφαλισμένων του.

Εμείς, αντίθετα, μέσα από το δικό μας Τ.Υ.Π.Ε.Τ. δίνουμε όλη μας την ενέργεια και καταφέρνουμε έως σήμερα να προσφέρουμε πολύ ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας υγείας και πρόνοιας στους ασφαλισμένους μας.

Γιατί αυτό το θεωρούμε προϋπόθεση της αξιοπρέπειας!

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Σε εφαρμογή του νέου Συστήματος Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, το Συμβούλιο Αναθεώρησης πραγματοποιεί συνεδριάσεις για τρίτη διαδοχική χρονιά, στο σύνολο των οποίων συμμετέχουν οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Μέριμνα του Συλλόγου είναι να διασφαλίσει αφενός την ορθή λειτουργία του Συμβουλίου και αφετέρου την απερέγκλιτη εφαρμογή του σχετικού Κανονισμού. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου αξιολογούνται τόσο τα αυτοδίκαια όσο και τα πρωτόβουλα αιτήματα των συναδέλφων, ώστε να αποκατασταθούν περιπτώσεις υποβαθμολόγησης ή λανθασμένης εφαρμογής προβλεπόμενων διατάξεων και οδηγιών. Ανάμεσα στα αιτήματα που υπέβαλλαν οι συνάδελφοι προς αξιολόγηση, και σε ποσοστό μεγαλύτερο από το 41% για το αξιολογικό έτος 2021 και μεγαλύτερο από το 49% για το έτος 2022, το Συμβούλιο Αναθεώρησης απέδωσε υψηλότερη από την αρχική βαθμολογία, αληθιάζοντας σε πολλές περιπτώσεις κλίμακα επιπέδου απόδοσης.

Υπενθυμίζουμε ότι το Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, το οποίο έχει θεσμοθετηθεί με Ε.Σ.Σ.Ε. και διανύει την τέταρτη χρονιά εφαρμογής του, έχει επιτύχει να αποκλείσει οποιαδήποτε διασύνδεση βαθμολογίας ή επιπέδου απόδοσης με τις τακτικές μας αποδοχές και με τη ρύση της σχέσης εργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι δεν υπάρχει αξιολόγηση επί ατομικών, παρά μόνο επί ομαδικών στόχων.

Το Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης ως χρήσιμο εργαλείο είναι προσανατολισμένο στις ατομικές δεξιότητες, και δεν θέτει ως ζητούμενο ή προαπαιτούμενο την υπέρβαση της κλίμακας επάρκειας. Προκειμένου να προστατεύσουμε την ορθή λειτουργία του Συστήματος καλούμε τους συναδέλφους να γνωστοποιούν στο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. οποιαδήποτε παρέκκλιση από τα προβλεπόμενα, ώστε ο Σύλλογος να προβαίνει στις αναγκαίες παρεμβάσεις, και τονίζουμε ότι η επικοινωνία με το Σύλλογο πριν από την υποβολή αιτήματος αναθεώρησης είναι χρήσιμη και επωφελής.



ΒΙΩΣΙΜΗ ΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΡΥΘΜΙΣΜΕΝΑ ΔΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επεκτείνοντας κάθε φορά τα κερημένα των προηγούμενων Κληδικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων, διαχρονικά επιδιώκει την βελτίωση των όρων χορήγησης νέων δανείων και την θεσμοθέτηση ευνοϊκότερων ρυθμίσεων. Βασική μας αρχή είναι να μην αντιμετωπιζόμαστε ούτε σαν πελάτες, ούτε απλώς ως εργαζόμενοι στην επιχείρηση. Είμαστε συναδέλφοι που συμβάλλουμε στην ανάπτυξη της Ε.Τ.Ε. και σε πολλές περιπτώσεις κατά τη διαδικασία αξιολόγησης της με βάση τα stress tests, η ποιότητα των δανείων των συναδέλφων βελτίωσε την συνολική εικόνα του δανειακού χαρτοφυλακίου της Ε.Τ.Ε.. Να σημειωθεί ακόμη, ότι η παραμονή των περισσότερων σε ενήμερη κατάσταση παρά τη μείωση του οικογενειακού εισοδήματος και την αύξηση των υποχρεώσεων, έγινε με θυσίες από τους συναδέλφους.

Οι συνέπειες της δεκαπενταετούς χρηματοοικονομικής κρίσης, (μνημόνια, ανακεφαλοποίηση Τραπεζών, capital controls, πόλεμοι, ενεργειακή κρίση, ακρίβεια, πληθωρισμός) ανέτρεψαν τον οικονομικό και κατά συνέπεια τον οικογενειακό προγραμματισμό πολλών συναδέλφων μας. Στο πλαίσιο αυτό, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εντείνοντας τις προσπάθειές του, με τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις και τα πρακτικά συμφωνίας που υπέγραψε με την διοίκηση της Τράπεζας από το 2012, πέτυχε μέσα από ένα πακέτο ευνοϊκών διατάξεων να βελτιώσει σημαντικά τόσο τους όρους χορήγησης των νέων δανείων, όσο και τους όρους αποπληρωμής των υφιστάμενων δανείων των συναδέλφων, ενήμερων ή σε ρύθμιση. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διαχρονικά επιλέγει σταθερά επιτόκια τα οποία επιχειρεί να διαμορφώσει σε όσο το δυνατόν χαμηλότερα επίπεδα. Η επιλογή αυτή δικαιώθηκε πρόσφατα, για ακόμη φορά, όταν τα κυμαινόμενα επιτόκια που κάποτε βραχυπρόθεσμα ήταν σε χαμηλά επίπεδα, σημείωσαν σημαντική αύξηση. Οι προσπάθειες του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για όσα χρηματοδοτικά προϊόντα ήταν με κυμαινόμενο επιτόκιο ήταν στην κατεύθυνση της θέσπισης ενός ανώτατου ποσοστού επιτοκίου (cap). Πετύχαμε ήδη την **θέσπιση ανώτατου επιτοκίου 4%** για τα **στεγαστικά δάνεια** και **ανώτατο επιτόκιο**

6% για τα **καταναλωτικά**, προστατεύοντας τους συναδέλφους μας από τις συνεχιζόμενες αυξήσεις επιτοκίων που τους οδηγούσαν σε οικονομική ασφυξία.

Στην παρούσα συγκυρία όπου είναι εμφανής η ανακοπή της ανόδου των επιτοκίων και παρουσιάζονται τα πρώτα σημάδια αποκλιμάκωσής τους ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επιμένει στα αιτήματά του και διεκδικεί:

- την μείωση των παραπάνω ανώτατων ορίων κυμαινόμενων επιτοκίων ώστε να αυξηθεί το διαθέσιμο εισόδημα των συναδέλφων και να βελτιωθεί η καθημερινότητά τους.
- γενναία επαναξιολόγηση των όρων δανείων και ειδικά των προϊόντων ρυθμίσεων (ενδεικτικά: split & freeze, split & settle) για τα οποία η Τράπεζα δεν προέβλεψε σταθερά επιτόκια αφήνοντας ως μοναδική επιλογή το κυμαινόμενο επιτόκιο, άμεσα ή μετά την πάροδο μικρού χρονικού διαστήματος, χωρίς ανώτατο ποσοστό επιτοκίου.

Θεωρούμε υποχρέωση της Τράπεζας την επίλυση των συγκεκριμένων προβλημάτων στα δάνεια του προσωπικού της Τράπεζας, το οποίο αποτελεί, κατά κοινή ομολογία, το συγκριτικό της πλεονέκτημα, ως ελάχιστο δείγμα ανταπόκρισής της στις δυσκολίες που βιώνουν οι συνάδελφοι, με την ακρίβεια και την αύξηση των τιμών ακόμα και σε πολύ βασικά αγαθά, αλλιά και στην αυταπάρνηση με την οποία συνέβαλαν και συμβάλουν με την καθημερινή τους προσπάθεια και τον καθημερινό τους μόχθο στην ανάπτυξη της Εθνικής Τράπεζας. Και μάλιστα όταν μιλάμε για δάνεια που εξυπηρετούνται κατά προτεραιότητα από τη μισθοδοσία, πριν δηλαδή από την εξυπηρέτηση οποιασδήποτε άλλης βασικής ανάγκης των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Με πλήρη ασφάλεια για την Τράπεζα, χωρίς κανένα κίνδυνο.

Είναι ζήτημα που μπορεί να ρύσει η Διοίκηση χωρίς να κωλυσιεργεί. Η Διοίκηση οφείλει επιτέλους να δώσει διέξοδο στο τεράστιο αυτό πρόβλημα, που η ίδια εντείνει με τη στάση της.



ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. – ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ



Με την ψήφιση του Ν. 4808/2021, τέθηκε σε εφαρμογή ρύθμιση με βάση την οποία, προκειμένου να παραμείνουν σε ισχύ οι όροι παλαιότερων Συλλογικών Συμβάσεων, αυτοί πρέπει να εμπεριέχονται εφεξής κωδικοποιημένοι σε κάθε νέα Συλλογική Σύμβαση που υπογράφεται. Σε αντίθετη περίπτωση, οι όροι αυτοί παύουν να ισχύουν.

Η διάταξη αυτή προφανώς αφορά και τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις που έχουν υπογραφεί διαχρονικά μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Εθνικής Τράπεζας, οι όροι των οποί-

ων – με το προηγούμενο νομικό πλαίσιο – παρέμεναν σε ισχύ εφόσον δεν τροποποιούνταν με επόμενη Επιχειρησιακή Σύμβαση (ακροτελεύτια διάταξη).

Με απόφαση του Προεδρείου, συγκροτήθηκε διαπαραταξιακή ομάδα αποσπασμένων μελών του Δ.Σ. η οποία ανέλαβε, με τη βοήθεια του νομικού σύμβουλου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., να συγκεντρώσει και να περιηλάβει σε ενιαίο κείμενο τις εν ισχύ διατάξεις από την πρώτη Επιχειρησιακή Σύμβαση (1995) μέχρι και την πιο πρόσφατη (2022). Μέσα από προσπάθεια μηνών και με βάση τους όρους και τις διατάξεις όλων των Επιχειρησιακών Συμβάσεων και Πρακτικών Συμφωνίας που είχαν υπογραφεί στο παρελθόν, καταρτίστηκε - σε συνεργασία με τους νομικούς της Τράπεζας - και υπογράφηκε τον Απρίλιο του 2023 η Κωδικοποιημένη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μας με ισχύ μέχρι την 31/3/2025.

Η κωδικοποίηση των Επιχειρησιακών μας Συμβάσεων, εκτός της πρόβλεψης του Νόμου που ήμαστε υποχρεωμένοι να ικανοποιήσουμε για να διασφαλίσουμε όλα τα εργασιακά δικαιώματα που περιλαμβάνονταν στις προηγούμενες Συμβάσεις, είναι και ένα πολύτιμο πληροφοριακό κείμενο για κάθε συναδέλφο προκειμένου να γνωρίζει τους όρους που διέπουν την εργασία μας.

Το πλήρες κείμενο της Κωδικοποιημένης Ε.Σ.Σ.Ε. είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

ΣΤΗΡΙΞΗ ΠΛΗΓΕΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΘΕΣΣΑΛΙΑ

Τον Σεπτέμβριο του 2023 η Θεσσαλία γνώρισε μία πρωτόγνωρη καταστροφή. Από την πρώτη στιγμή ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ανέλαβε πρωτοβουλίες προκειμένου να στηρίξει τους πληγέντες συμπολίτες μας, καθώς και τους συναδέλφους μας που δοκιμάστηκαν από τις πλημμύρες.

Στο πλαίσιο αυτό:

- Στηρίξαμε τις συνεχιζόμενες δράσεις της Ο.Τ.Ο.Ε.
- Στηρίξαμε δράσεις των τοπικών Εργατικών Κέντρων. Έτσι:
 - Προχωρήσαμε στην αγορά δύο αντλίων νερού για λογαριασμό του Εργατικού Κέντρου Λάρισας.
 - Προχωρήσαμε στην αγορά καθαριστικών ειδών για λογαριασμό του Εργατικού Κέντρου Καρδίτσας.
 - Προχωρήσαμε στην αγορά τροφίμων για λογαριασμό του Εργατικού Κέντρου Βόλου.

Επιπλέον:

- Χρηματοδοτήσαμε για μεγάλο χρονικό διάστημα την προμήθεια με εμφιαλωμένο νερό όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα στη Μαγνησία, χωρίς εξαιρέσεις, λόγω του σοβαρού προβλήματος στην υδροδότηση.

- Αποφασίσαμε να συνδράμουμε οικονομικά έναν συνάδελφο που υπέστη ολική καταστροφή.

Ως συλλογικός θεσμός, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πάντα θα βρίσκεται δίπλα στην κοινωνία και στους συναδέλφους μας που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα.



ΕΦΑΠΑΞ:

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Τον Δεκέμβριο του 2023 η Κυβέρνηση, αιφνιδιαστικά, έφερε προς ψήφιση τον Ν. 5078/23 για την «αναμόρφωση της επαγγελματικής ασφάλισης» παρεμβαίνοντας στη λειτουργία όλων των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, Ταμείων Υποχρεωτικής Επαγγελματικής Ασφάλισης και των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων, όπως είναι το Ταμείο Αυτασφάλισης Προσωπικού Ε.Τ.Ε. (Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.).

Πρόκειται για θεσμούς οι οποίοι έχουν συσταθεί με συλλογικές συμφωνίες και οι οποίοι δεν επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό.

Το Ταμείο μας, το οποίο συστάθηκε το 1926, σήμερα λειτουργεί ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου με βάση το Ν. 3029/2002. Με τις παρεμβάσεις που κατά καιρούς έχουν γίνει, καταβάλλει απρόσκοπτα στους ασφαλισμένους την εφάπαξ παροχή, με βάση τον κανονισμό του, ενώ με την ορθή διαχείριση που εφαρμόζει έχει ήδη δημιουργήσει διαθέσιμα ύψους περίπου €90εκ.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες, και με δεδομένο ότι η Κυβέρνηση επέμεινε στη ψήφιση του Νομοσχεδίου, χωρίς αξιοσημείωτες αλλαγές, και παρά τις μεγάλες αντιδράσεις που δικαίως προκλήθηκαν, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διεκδίκησε από την Τράπεζα να καλύψει το δυσθεώρητο χρηματοδοτικό κενό που θα δημιουργούσε η νομοθετική παρέμβαση.

Η Διοίκηση ανταποκρίθηκε άμεσα στο αίτημα αναγνωρίζοντας την κρισιμότητα του ζητήματος για όλους τους εργαζόμενους και συμφωνήθηκε η μετατροπή του Ταμείου στη βάση του κεφαλαιοποιητικού συστήματος υπολογισμού της παροχής.

Έτσι άνοιξε διάπλατα ο δρόμος για μία ιστορική συμφωνία.

Αναμφισβήτητα συνιστά μοναδική επιτυχία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ότι η μετατροπή του Ταμείου θα γίνει με την πλήρη στήριξη της Τράπεζας ώστε να μην υπάρξει καμία απολύτως απώλεια για τους ασφαλισμένους.

Έτσι, θα αποφευχθεί η τεράστια περικοπή της παροχής η οποία θα ξεπερνούσε το 40% (σύμφωνα με τους αναλογιστές του Ταμείου), και ήταν αναπόφευκτη λόγω της αναγκαστικής εφαρμογής του Νόμου.

Μία τέτοια εξέλιξη θα αποτελούσε ταφόπλακα για το εφάπαξ μας, καθώς πλὴν πρακτικά θα μιλούσαμε για μία παροχή κάτω ακόμα και από τις εισφορές μας.

Η Τράπεζα θα στηρίξει το Ταμείο με ένα τεράστιο ποσό, κάτι πρωτοφανές για τα συνδικαλιστικά πράγματα, καθώς δεν υπάρχει προηγούμενο αντίστοιχης διεκδίκησης και επιτυχίας από πρωτοβάθμιο σωματείο, όπως είναι ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Συνοπτικά:

ΠΑΡΟΧΗ

Η παροχή θα χωρίζεται σε δύο ξεχωριστά μέρη (κλάδους) με διαφορετικό τρόπο υπολογισμού, πριν και μετά την μετατροπή του Ταμείου. Το τελικό ποσό της παροχής που θα δικαιούται ο κάθε ασφαλισμένος θα προσδιορίζεται από το άθροισμα των δύο κλάδων (Α+Β):

Α΄ ΚΛΑΔΟΣ

- Θα αφορά στο χρόνο ασφάλισης του κάθε ασφαλισμένου μέχρι την ημερομηνία μετατροπής του Ταμείου.
- Σε αυτό το τμήμα η παροχή θα υπολογιστεί στη βάση του υφιστάμενου τρόπου υπολογισμού.
- Η Τράπεζα θα καλύψει το τεράστιο χρηματοδοτικό κενό που, εκ των πραγμάτων, δημιουργείται, προκειμένου να διασφαλιστεί το ύψος της παροχής, χωρίς περικοπές.

Β΄ ΚΛΑΔΟΣ

- Μετά τη μετατροπή του Ταμείου θα εφαρμοστεί το κεφαλαιοποιητικό σύστημα υπολογισμού και θα δημιουργηθούν «ατομικές μερίδες» για κάθε ασφαλισμένο, οι οποίες, από εδώ και στο εξής, θα «γεμίζουν» με τις εισφορές (ασφαλισμένου και εργοδότη).

ΕΙΣΦΟΡΕΣ

- Η εισφορά του ασφαλισμένου θα ξεκινάει από 1% και θα μπορεί να αυξομειώνεται ανάλογα με τις ανάγκες του.
- Η εισφορά του εργοδότη ορίζεται στο 2% και θα μπαίνει στην ατομική μερίδα του ασφαλισμένου.
- Προβλέπεται η δυνατότητα για έκτακτες εισφορές τόσο του εργοδότη, όσο και του ασφαλισμένου.

ΔΙΟΙΚΗΣΗ

- Το Ταμείο θα διοικείται από 7μελές Διοικητικό Συμβούλιο και 3μελές Εποπτικό Συμβούλιο.
- Στο Δ.Σ. θα ορίζονται 4 μέλη από την Τράπεζα και 3 μέλη από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.
- Στο Εποπτικό Συμβούλιο θα ορίζεται 1 μέλος από την Τράπεζα και 2 μέλη από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.
- Με αυτή τη σύνθεση η Διοίκηση του Ταμείου διέπεται από την αναγκαία ισορροπία. Έτσι τα 2 μέρη οφείλουν να συνεργάζονται προς όφελος των ασφαλισμένων, όπως επιβάλλουν οι περιστάσεις.

Η **τεράστια και μοναδική επιτυχία** του Συλλόγου μας, και μάλιστα υπό το βάρος των ασφυκτικών προβλήσεων του Νόμου 5078/23, αποτελεί αναμφισβήτητη **τεράστια παρακαταθήκη** για όλους τους εργαζόμενους, τόσο τους υφιστάμενους όσο και τους μελλοντικούς.

Πετύχαμε, με αυτή την συμφωνία, να δώσουμε **οριστική λύση** σε ένα πρόβλημα, που επανέρχεται συχνά στο προσκήνιο -**πάντα με αρνητικό τρόπο**- τις τελευταίες δεκαετίες, και να διασφαλίσουμε την παροχή ακόμα και για τις επόμενες γενεές, **όπως ήταν το ζητούμενο**.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., χωρίς μεγάλα λόγια και τυμπανοκρουσίες, απέδειξε, για άλλη μια φορά, ότι με **σοβαρότητα, μεθοδικότητα, σωστή προσέγγιση, αντίληψη και ανάληψη των καταστάσεων** παρεμβαίνει αποτελεσματικά και **επιλύει κρίσιμα και μεγάλα θεσμικά ζητήματα και προβλήματα**, ακόμα και όταν αυτά στην αρχή φαίνονται **ανυπέρβλητα**.

Συνεχίζουμε, μαζί με τους εργαζόμενους, στον ίδιο δρόμο της υπευθυνότητας και αποτελεσματικότητας, έχοντας εμπιστοσύνη στις δυνάμεις μας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΕΓΓΥΗΤΗΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Είναι γνωστό ότι από το 2019 υπάρχει σε εξέλιξη διάλογος μεταξύ Διοίκησης - Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Ένας **διάλογος δύσκολος, πολύπλοκος** που απαιτεί **ιδιαίτερους και σύνθετους χειρισμούς**.

Βρισκόμαστε στα μέσα μίας διαδικασίας **εξαντλητικής και επίπονης διαπραγμάτευσης** που είναι **κρίσιμη** για τις εργασιακές μας σχέσεις. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει προσέληθει στο τραπέζι του διαλόγου **σεβόμενος το θεσμικό του ρόλο και πάντα με γνώμονα τις διαχρονικές του Αρχές και Αξίες και φυσικά με τις δικές του θέσεις και με ισχυρά επιχειρήματα** για όλα τα θέματα που τίθενται στα πλαίσια του διαλόγου.

Η Διοίκηση στο ξεκίνημα της διαδικασίας παρουσίασε ένα γενικό περίγραμμα θέσεων και επί της αρχής τα σημεία τα οποία θεωρούσε ότι πρέπει να υπάρξει **διαβούλευση, όπως οι διαδικασίες πρόσληψης, εξέλιξης και ανάπτυξης του προσωπικού, η εναρμόνιση με τη νομοθεσία, θεσμικές διατάξεις, κτλ.**

Σχετικά με τη δομή του μισθολογίου (π.χ. περιπτώσεις συναφών μεταξύ τους επιδομάτων) που έθεσε η Διοίκηση, είναι ένα θέμα που δεν αφορά άμεσα στον Κανονισμό Εργασίας, όμως συνδέεται εμμέσως με αυτόν.

Στην πορεία του διαλόγου η Διοίκηση εξειδίκευσε τις θέσεις τις και κατέθεσε **αναλυτικά τις προτάσεις** της.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από την πρώτη στιγμή έχει τονίσει την **θεσμική αξία** του Κανονισμού Εργασίας για τους εργαζόμενους και την ομαλή λειτουργία του Οργανισμού.

Πάγιες θέσεις του Συλλόγου μας είναι ότι τυχόν **αλλαγές στον Κανονισμό Εργασίας οφείλουν:**

- Να υπηρετούν την **Αξιοκρατία** και τη **Διαφάνεια**.
- Να ενισχύουν τις **Θεσμικές Διαδικασίες**.
- Να **αναβαθμίζουν** τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων και να ενισχύουν την ασφάλεια στην εργασία.

- Να αφορούν στο σύνολο του Προσωπικού, χωρίς εξαιρέσεις, με **ενιαίους κανόνες για όλους**.
- Να εστιάζουν αποτελεσματικά στην **ανάπτυξη και εξέλιξη** του Προσωπικού **εντός του Οργανισμού**. Η Τράπεζα δεν μπορεί να στηρίζεται σε στελέχη που την «βλέπουν» ως ακόμα «ένα σκαλί» στην καριέρα τους, ούτε πρέπει να είναι «κέντρο διερχομένων» και βιογραφικών.
- Να μην επιφέρουν **καμία βλαπτική μεταβολή** για κανένα εργαζόμενο.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με **αίσθημα ευθύνης και αποφασιστικότητα**, καταθέτει τις δικές του θέσεις και προτάσεις έχοντας ως **μοναδικό στόχο την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων και την ομαλή υπηρεσιακή εξέλιξη και προοπτική όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα**.

Με **διαφάνεια** που διασφαλίζεται μέσα από την **ενμέρωση του συνόλου του Δ.Σ. και των εργαζομένων, με σωστή προετοιμασία και εμπειροστατωμένες θέσεις** που προκύπτουν μέσα από γόνιμο διάλογο στις **πολύωρες συνεδριάσεις όλων των αποσπασμένων και με τη συνεργασία με τους επιστημονικούς συμβούλους του Συλλόγου μας, προχωράμε αποφασιστικά για ένα αποτέλεσμα που θα προστατεύει και θα δίνει προοπτική στο σύνολο των εργαζομένων**.

Είναι προφανές ότι μέχρι σήμερα οι προτάσεις της Διοίκησης δεν έχουν γίνει αποδεκτές από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., καθώς υπάρχει ακόμα **μεγάλη απόσταση μεταξύ των θέσεων των δύο πλευρών**.

Ήμασταν και παραμένουμε ξεκάθαροι.

Δεν πρόκειται να υπογράψουμε αλλαγές στον Κανονισμό Εργασίας εάν αυτές δεν προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα.

Εγγυητής του Κανονισμού Εργασίας ήταν, είναι και θα είναι ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόσο με την υπογραφή του, όσο και με τη συμμετοχή του στα Θεσμικά Όργανα.

ΑΠΕΡΓΙΕΣ-ΣΤΑΣΕΙΣ-ΑΠΕΡΓΙΑΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. βρίσκεται στην πρώτη γραμμή των αγώνων για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, πάντα με πολύ υψηλά ποσοστά συμμετοχής στις κινητοποιήσεις.

Επιπλέον των κινητοποιήσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2022 και 2023, ο Σύλλογός μας συμμετείχε και το 2024 στις παρακάτω:

- ▶ 28/02/2024 Συμμετοχή στην Πανελλαδική Απεργία της Ο.Τ.Ο.Ε. προκειμένου να ισχυροποιηθεί αποφασιστικά το αίτημα για την αντιμετώπιση της Ακρίβειας από την Κυβέρνηση που πλήττει καίρια το εισόδημα των εργαζομένων.

- ▶ 17/04/2024 Συμμετοχή στην 24ωρη Πανελλαδική Απεργία που προκήρυξε η Ο.Τ.Ο.Ε.
- ▶ 01/05/2024 συμμετοχή στην απεργία και στον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς.

Για τη στήριξη των αγώνων, κατά τη θητεία του Δ.Σ., το Απεργιακό Ταμείο ενεργοποιήθηκε 3 φορές (14/09/2022, 15/06/2023 και 14/09/2024) υποστηρίζοντας το δικαίωμα στην απεργία και τους συναδέλφους – μέλη του που συμμετέχουν σε αυτές. Η καταβολή αποφασίστηκε να αφορά **ολόκληρο το ποσό των κρατήσεων για το σύνολο των απεργιών και στάσεων εργασίας του προηγούμενου διαστήματος, ανεξαρτήτως των ημερών συμμετοχής του κάθε συναδέλφου.**



ΠΕΡΙΟΔΕΙΣ

Από τις περιόδους και την πιο άμεση επαφή μέσα στους χώρους εργασίας δίνεται στα συνδικαλιστικά στελέχη η δυνατότητα να αποκτήσουν πιο πλήρη εικόνα των προβλημάτων, να συνομιλήσουν με τους συναδέλφους και να ανταλλάξουν απόψεις, να ενημερώσουν και να απαντήσουν σε ερωτήματα, να αναλύσουν τις θέσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και – βεβαίως – να παρέμβουν για να επιλύσουν προβλήματα όπου κριθεί απαραίτητο.

Στη διάρκεια της τελευταίας τριετίας, πραγματοποιήθηκε από τα αποσπασμένα συνδικαλιστικά στελέχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πλήθος περιόδων στους εργασιακούς



χώρους της Τράπεζας. Τα κλημάκια του Συλλόγου μας επισκέφθηκαν το σύνολο σχεδόν των εργασιακών χώρων (Καταστήματα και Μονάδες Διοίκησης) σε Αττική και Περιφέρεια.

ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Κατά τη διάρκεια της θητείας του Δ.Σ. η Γραμματεία Υγιεινής και Ασφάλειας συμμετείχε σε όλες της Συνεδριάσεις της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Τράπεζας, θέτοντας αιτήματα και διεκδικώντας λύσεις:

- Να εκτελούνται όλες οι εργασίες που αφορούν σε διασκευές, μεταστεγάσεις, rebranding, κλπ. εκτός του ωραρίου εργασίας ή σε μη εργάσιμες ημέρες
- Να τηρούνται απαρέγκλιτα οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας κατά τη διάρκεια των έργων
- Σε περίπτωση εκτεταμένων εργασιών να κλείνει το κατάστημα για όσες ημέρες κριθεί απαραίτητο
- Να πληρώνονται όλες οι Υπερωρίες που αφορούν στα στελέχη του καταστήματος που πρέπει να παραμείνουν εκτός ωραρίου σε αυτό, καθώς και

των συναδέλφων από τις αρμόδιες Διευθύνσεις που επιβλέπουν τις εργασίες.

- Να εκτελούνται άμεσα οι εργασίες που αφορούν σε αποκαταστάσεις κτιριακών και Η/Μ Υποδομών, με την απρόσκοπτη έγκριση των σχετικών κονδυλίων.

Επιπλέον, υπήρχε άμεση παρέμβαση της Γραμματείας, προς τους εργολάβους σε αρκετές περιπτώσεις που αναφέρθηκαν εργασίες που προκαλούν όχληση, και διακοπή των εργασιών, μέχρι να διασφαλιστεί η τήρηση των προβλεπόμενων.

Τέλος, η Γραμματεία μετέφερε στις αρμόδιες Υπηρεσίες όλες τις σοβαρές βλάβες που αφορούσαν σε υποδομές καταστημάτων και κτηρίων της Τράπεζας, παρακολουθώντας τις εργασίες μέχρι την οριστική αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας αυτών.

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Παρά τα όσα προβλέπει το πελάτοκεντρικό μοντέλο με προσωπικό που «υποτίθεται» περισσεύει σε διάφορα καταστήματα κυρίως στην περιφέρεια, η καθημερινότητα που βιώνουν οι συνάδελφοι είναι πολύ διαφορετική. Το Δίκτυο «στενάζει» από την ασφυκτική πίεση που ασκείται καθημερινά από τη Διοίκηση για την επίτευξη στόχων, τον ανεπαρκή σχεδιασμό των νέων πληροφοριακών συστημάτων αλλά και την ελλιπή στελέχωση των υπηρεσιών που κεντροποιούνται, τα αλληπάλληλα teams και τα συνεχόμενα ραντεβού με την πελατεία που έχει επανέλθει με φυσική παρουσία στα καταστήματα. Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. όχι μόνο δεν περισσεύουν συνάδελφοι στο Δίκτυο και τη Διοίκηση αλλά αντίθετα υπάρχει ανάγκη για σημαντικό αριθμό νέων προσλήψεων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διεκδίκησε προσλήψεις και η Διοίκηση προχώρησε σε δημόσιο διαγωνισμό για την πρόσληψη συνολικά 56 νέων συναδέλφων στην Αθήνα και στην Περιφέρεια, ενώ είναι ήδη σε εξέλιξη ο διαγωνισμός για επιπλέον 20 νέους συναδέλφους σε θέσεις premium banking.

Η πρόσληψη νέου προσωπικού στο Δίκτυο είναι μια σημαντική εξέλιξη αν και είναι προφανές ότι αυτός ο αριθμός δεν είναι ικανός για να καλύψει τα μεγάλα κενά που υπάρχουν ακόμα και είναι επιτακτική η ανάγκη για περισσότερες προσλήψεις.

Παράλληλα συνεχίζουμε να διεκδικούμε:

- Απορρόφηση και αξιοποίηση όλου του προσωπικού της τ. Συνεταιριστικής Τράπεζας Olympus.
- Να σταματήσει επιτέλους η απαράδεκτη πρακτική του αποκλεισμού των συναδέλφων του Δικτύου από τις εσωτερικές προκηρύξεις των Διευθύνσεων.
- Υλοποίηση των αιτημάτων μετακίνησης σε διαφορε-

τικούς νομούς και νησιά και να υπάρξει αντίστοιχη πρόβλεψη προσλήψεων.

- Ενίσχυση με τακτικό προσωπικό των Διευθύνσεων που ασχολούνται με την κεντροποίηση εργασιών, καθώς και των Διευθύνσεων Πληροφορικής. Ειδικά για την Πληροφορική, μετακίνηση όσων συναδέλφων έχουν συναφείς σπουδές (εφόσον το επιθυμούν), χωρίς προσκόμματα.
- Σχεδιασμό για σταθερές προσλήψεις προσωπικού τα επόμενα χρόνια, ώστε να υπάρξει ηλικιακή ανανέωση.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να πιέζει τη Διοίκηση και να διεκδικεί επιπλέον προσλήψεις προσωπικού, μέχρι να καλυφθούν τα μεγάλα κενά που παρατηρούνται σε Δίκτυο και Διευθύνσεις.



ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Στην τριετία που πέρασε, συνεχίστηκε με ραγδαίους ρυθμούς ο ψηφιακός μετασχηματισμός του τραπεζικού συστήματος. Πιο συγκεκριμένα στην Εθνική Τράπεζα, η κεντροποίηση διαδικασιών και λειτουργιών, η συνεχιζόμενη συρρίκνωση του Δικτύου και η μείωση του προσωπικού καθώς και τα έντονα προβλήματα της εργασιακής καθημερινότητας σε Δίκτυο και Διοίκηση, διαμόρφωσαν ένα δύσκολο πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις σε όλα τα επίπεδα για τους εργαζόμενους στην Τράπεζα.

Μέσα στο παραπάνω πλαίσιο κινήθηκε το Γραφείο Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και σύμφωνα και με τις αποφάσεις του Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., της Ο.Τ.Ο.Ε. αλλή και των υπόλοιπων συνδικαλιστικών φορέων (Γ.Σ.Ε.Ε., Ε.Κ.Θ.), οργάνωσε συγκεκριμένες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις για τα πολυδιάστατα εργασιακά ζητήματα.

Με συνεχείς περιοδείες σε όλους τους εργασιακούς χώρους Δικτύου και Διοίκησης στην Βόρεια Ελλάδα, οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στο Γ.Β.Ε., συνέβαλαν ουσιαστικά στη διαρκή ενημέρωση των εργαζομένων πάνω σε κρίσιμα συνδικαλιστικά θέματα και αντιμετώπισαν με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο τα προβλήματα στους χώρους εργασίας.

Ειδικότερα:

ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Με πρωτοβουλία του Γραφείου Βορείου Ελλάδος πραγματοποιήθηκαν αρκετές συναντήσεις με τον

Διευθυντή της Διεύθυνσης Δικτύου Β για την επίλυση και διευθέτηση θεμάτων όπως η ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας και η τήρηση του ωραρίου, η υλοποίηση του πελατοκεντρικού μοντέλου και τα προβλήματα που δημιουργούνται από την εφαρμογή του, η διαχείριση του προσωπικού ειδικά λόγω μετακινήσεων σε κεντρικές Υπηρεσίες της Τράπεζας καθώς και θέματα στοχοθεσίας και υπερβολικής πίεσης των συναδέλφων για την επίτευξή τους. Σε πολλές περιπτώσεις υπήρξαν κινήσεις από τη Διοίκηση για την διευθέτηση και αντιμετώπιση των ζητημάτων, μετά από τις παραπάνω παρεμβάσεις.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

- Παρακολούθηθηκε η ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας όσον αφορά στο ωράριο και στη χρήση της ψηφιακής κάρτας κατά τις επισκέψεις των εκπροσώπων του Γ.Β.Ε. στα Καταστήματα και όπου χρειάστηκε, έγιναν οι απαραίτητες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις. **Παράλληλα, απαιτήσαμε και πετύχαμε την καταγραφή και πληρωμή όλων των υπερωριών** που αφορούσαν σε ανακαινίσεις καταστημάτων και τεχνικών εργασιών στα πλαίσια του rebranding project.
- Πραγματοποιήθηκαν πλήθος παρεμβάσεων στις αρμόδιες Υπηρεσίες της Τράπεζας για την επίλυση θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας, κυρίως κατά τους καλοκαιρινούς μήνες με την προληπτική λειτουργία μονάδων κλιματισμού





και εξαερισμού σε αρκετά Καταστήματα του Δικτύου.

- Αναδείχθηκε από το Γραφείο Βορείου Ελλιάδος το πρόβλημα που προέκυψε με τη μονομερή απόφαση της Διοίκησης το 2022 να περικόψει τα οδοιπορικά έξοδα των συναδέλφων. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διεκδίκησε και πέτυχε μετά από σχετική διαβούλευση με τη Διοίκηση, τη βελτίωση της αρχικής της πρότασης.
- Με αποτελεσματικό τρόπο αποτρέψαμε βλαπτικές υπηρεσιακές μεταβολές κατά τη μετακίνηση συναδέλφων σε κεντροποιημένες υπηρεσίες της τράπεζας σε μονάδες στη Θεσσαλονίκη αθήνα και στην Περιφέρεια.
- Κατά τις ημέρες της πυρκαγιάς που κατέκαψε τον Έβρο από τις 19/8 έως τις 04/9/2023, υπήρχε συνεχής επικοινωνία με τους συναδέλφους των Καταστημάτων της πληττόμενης περιοχής. Μετά την ενημέρωση που λάβαμε από την Ε.Α.Κ. του Καταστήματος Αλεξανδρούπολης, επικοινωνήσαμε άμεσα με τη Διοίκηση πετυχαίνοντας τη διακοπή της λειτουργίας του Καταστήματος λόγω της αποπνικτικής ατμόσφαιρας που επικρατούσε στην περιοχή.
- Με απόφαση του προεδρείου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και αμέσως μετά την έλευση της κακοκαιρίας DANIEL, το Γ.Β.Ε. επικοινωνήσε επανειλημμένως με όλους τους συναδέλφους που επλή-

γισαν για την καταγραφή των ζημιών που υπέστησαν και την εξεύρεση λύσεων για τα προβλήματά τους. Στα πλαίσια της συνάντησης με τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Δικτύου Β ζητήθηκε να υπάρξει κάθε απαραίτητη βοήθεια από την Τράπεζα και στήριξη στους πληγέντες συναδέλφους μας.

- Πραγματοποιήθηκαν πλήθος παρεμβάσεων για καταγραφή και πληρωμή υπερωριών, για εφαρμογή του ωραρίου εργασίας, για εξάντληση των προβλεπόμενων αδειών και για πολλαπλά εργασιακά προβλήματα που προέκυψαν από την έλλειψη προσωπικού λόγω αποχώρησης μεγάλου αριθμού συναδέλφων με τη διαδικασία της εθελούσιας εξόδου.
- Οργανώθηκαν συνελεύσεις σε χώρους εργασίας, στις Μ.Ε.Π.Ε.Δ., Διεύθυνση Λειτουργιών, Χρηματοδοτικά Κέντρα, Digital Business, για την επίλυση ειδικότερων εργασιακών προβλημάτων που προέκυψαν για τους συναδέλφους
- Πραγματοποιήθηκαν περιοδείες ενημέρωσης και κινητοποιήσεις, για όλα τα μεγάλα θέματα που μας απασχόλησαν: την εφαρμογή του Κανονισμού Εργασίας, τις αλλαγές στο οργανόγραμμα σε περιφερειακές Μονάδες στη Βόρειο Ελλάδα
- Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε ενεργά σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις που προκηρύχθηκαν από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και βέβαια, σε συνεργασία με την Ο.Τ.Ο.Ε., πρωτοστάτησε στη διοργάνωση των συγκεντρώσεων και της παρουσίας των σωματείων της Ομοσπονδίας στα συλλογικά των συνδικάτων με αφορμή τη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης, καθ' όλη τη διάρκεια τη τριετίας.

Το Γ.Β.Ε. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει τη δράση του στα πλαίσια των αποφάσεων του Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., σε μία δύσκολη συγκυρία για τις εργασιακές σχέσεις και σε ένα τραπεζικό σύστημα που διαρκώς μετασχηματίζεται, με πρωτοβουλίες σε εργασιακό αθήνα και σε κοινωνικό-πολιτιστικό επίπεδο με κύριο σκοπό τη βελτίωση των όρων εργασίας αθήνα και την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.



ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗΝ NBG PAY

Στη Γ.Σ. των μετόχων της Ε.Τ.Ε. στις 28 Ιουλίου 2022 εγκρίθηκε η απόσχιση του Merchant Acquiring της Τράπεζας και η μεταφορά του στη νέα εταιρεία NBG PAY.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. άμεσα τοποθετήθηκε δημόσια, όπως και στη Γ.Σ. των μετόχων, όπου εξέφρασε την **πάγια θέση** του ενάντια σε κάθε πολιτική που οδηγεί σε συρρίκνωση την Τράπεζα.

Το νομικό πλαίσιο με το ν.4601/2019 και το Π.Δ. 178/2002 παρέχει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις για αποσχίσεις με απλές διαδικασίες και υποχρεωτική μεταφοράς του προσωπικού στις νέες εταιρείες.

Ο Σύλλογός μας, όμως, είχε ξεκαθαρίσει από την πρώτη στιγμή ότι δεν θα συναινέσει σε υποχρεωτική μεταφορά του προσωπικού και θα υπήρχε άμεση αντίδραση σε περίπτωση μονομερών ενεργειών της Διοίκησης.

Παρόλα αυτά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με **επιμονή, μεθοδικότητα, αποφασιστικότητα και σωστή επιχειρηματολογία πέτυχε** η μετακίνηση του προσωπικού να γίνει **αποκλειστικά σε εθελοντική βάση** μέσω κατάλληλων κινήτρων. Έτσι απέτρεψε οποιοδήποτε σχεδιασμό της Διοίκησης για υποχρεωτική μεταφορά του προσωπικού στη νέα εταιρεία και κατέληξε σε συμφωνία με τη Διοίκηση για ένα θέμα ιδιαίτερα δύσκολο και πολύπλοκο.

Η συμφωνία αποτυπώθηκε στο Πρακτικό Συμφωνίας Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. – Ε.Τ.Ε. στις 21.10.2022.

Ο Σύλλογός μας διασφάλισε με το καλύτερο δυνατό τρόπο το δικαίωμα των εργαζομένων να επιλέξουν και **να ορίσουν οι ίδιοι** με ηρεμία και ελευθερία το επαγγελματικό τους μέλλον.

Συνοπτικά τα κίνητρα που συμφωνήθηκαν για όσους εργαζόμενους επιλέξουν να μετακινηθούν στη νέα εταιρεία, περιλάμβαναν **18 μικτούς μισθούς** ως κίνητρο μετακίνησης, πλήρη αναγνώριση της **προϋπηρεσίας**, ισχύ της Κληδικής και Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. μέχρι τη λήξη τους, αυξήσεις στους μισθούς που θα έφταναν μέχρι **30%** περίπου, διατήρηση διάφορων παροχών (πχ. επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, κουπόνια σίτισης, κτλ.), διατήρηση των **εκπτώσεων-παροχών** στα προϊόντα της Τράπεζας (επιτόκια, προμήθειες, κτλ.), συνέχιση της ασφάλισης στην **Ε.Π.ΑΣ.Π.Π.Ε.** και το **Τ.Α.Π.Ι.Λ.Τ.Α.Τ.**, καθώς και συμπληρωματική ασφάλισή πέντε ετών στο **Τ.Υ.Π.Ε.Τ.**

Αναμφισβήτητα η παραπάνω συμφωνία **διασφάλισε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο** τα συμφέροντα των εργαζομένων και δημιουργεί νέα δεδομένα καθώς **για πρώτη φορά** στην Ελλάδα απόσχιση κλάδου **δεν συνοδεύτηκε** με υποχρεωτική μετακίνηση προσωπικού.



ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ ΣΕ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥΣ ΒΑΘΜΟΥΣ



Σε εφαρμογή του Κανονισμού Εργασίας, την τριετία 2022-2024 πλήθος συναδέλφων τοποθετήθηκαν σε θέσεις ευθύνης και προήχθησαν σε λογιστικό βαθμό.

Οι τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης στη Διοίκηση (Υποδιευθυντές, Προϊστάμενοι Τμήματος και Υπηρεσίας) και στο Δίκτυο (Διευθυντές, Υποδιευθυντές, Προϊστάμενοι) **ξεπέρασαν τις 1600**.

Ειδικά όσον αφορά το Δίκτυο οι προκηρξίες κενών θέσεων Διευθυντών και Υποδιευθυντών πραγματοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε τα κενά να καλύπτονται το συντομότερο δυνατό.

Επιπλέον πάνω από **2300** συνάδελφοι προήχθησαν στον επόμενο λογιστικό βαθμό, ενώ είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι πλέον δεν υπάρχει εκκρεμότητα όσον αφορά τις Valeur.

Αμέσως μετά την ολοκλήρωση των προβλεπόμενων διαδικασιών του συστήματος αξιολόγησης (αναθεωρητικά συμβούλια) ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα ζητήσει να ξεκινήσουν άμεσα οι διαδικασίες για προαγωγές στους λογιστικούς βαθμούς με την επόμενη Valeur.

Τέλος, στα πλαίσια εφαρμογής του Κανονισμού Εξειδικευμένου Προσωπικού συνεδρίασαν τα υπηρεσιακά συμβούλια των αντίστοιχων Διευθύνσεων, με τη συμμετοχή εκπροσώπων του Συλλόγου μας, και περίπου 700 συνάδελφοι προήχθησαν στην επόμενη βαθμίδα.

ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΑΞΙΔΙΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

Η συνεχιζόμενη ακρίβεια με μεγάλες αυξήσεις σε αγαθά και σε προϊόντα καθώς και οι συνεχιζόμενες ανατιμήσεις στα καύσιμα, σε συνδυασμό με δυσλειτουργίες στο σύστημα καταβολής οδοιπορικών εξόδων στους συναδέλφους για τις υπηρεσιακές μετακινήσεις τους, απαιτούν παρεμβάσεις από το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για να καλύπτονται τα έξοδα και να μην επιβαρύνονται οι συνάδελφοι.

Από τη στιγμή που τέθηκε σε ισχύ ο νέος κανονισμός οδοιπορικών και εξόδων τον Ιανουάριο του 2021, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πραγματοποίησε αλληλεπλήρη συναντήσεις με τη Διοίκηση για να επιλυθούν μια σειρά από σοβαρά ζητήματα σχετικά με τον νέο κανονισμό. Παρ' όλο που τα οδοιπορικά έξοδα δεν συμφωνούνται με Επιχειρησιακή Σύμβαση αλλά αποτελούν παροχές της Τράπεζας που διαμορφώνονται με απόφαση της Διοίκησης, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από την πρώτη στιγμή στάθηκε με υπευθυνότητα, διεκδίκησε και πέτυχε ουσιαστικές αλληλαγές βελτιώνοντας το πλαίσιο για να καλύπτονται τα πραγματικά κόστη για τις υπηρεσιακές μετακινήσεις των συναδέλφων.

Συγκεκριμένα τροποποιήθηκε ο κανονισμός ως εξής:

- Αυξήθηκε η χιλιομετρική αποζημίωση για μετακίνηση με Ι.Χ. από 0,25€ σε 0,35€/χιλιόμετρο.
- Μειώθηκε το όριο από 25 χλμ. (50 χλμ. αθροιστικά) σε 20 χλμ. (40 χλμ. αθροιστικά) άνω των οποίων καταβάλλεται αποζημίωση για μετακίνηση από την οικία στην εργασία και αντίστροφα.
- Αυξήθηκε το ανώτατο όριο χιλιομετρικής αποζημίωσης (πληρόν) από τα 450€ στα 500€.

Οι παραπάνω τροποποιήσεις ήρθαν μετά από σχετική διαβούλευση με το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και ενώ αρχικά είχαν ισχύ μέχρι 31.8.2022 συνεχίζουν και ισχύουν μετά από έντονες πιέσεις που άσκησε ο Σύλλογος.

Το σύστημα οδοιπορικών και η πολιτική ταξιδιών της Τράπεζας καθώς ο τρόπος καταβολής των σχετικών εξόδων, συνεχίζουν να παρουσιάζουν προβλήματα με αποτέλεσμα να επιβαρύνονται οι συνάδελφοι που ταξιδεύουν και μετακινούνται για υπηρεσιακούς σκοπούς.

Επιπλέον:

- Η πολιτική ταξιδιών ειδικά στους συναδέλφους που μετακινούνται και επιστρέφουν αυθημερόν (αποστάσεις λιγότερες από 100 χλμ) θέλει αναπροσαρμογή καθότι δεν καταβάλλονται καθόλου έξοδα αποζημίωσης (διατροφή, εκτός έδρας).
- Τα υπηρεσιακά ταξίδια αποζημιώνονται με 0,25€/χλμ και όχι με 0,35€/χλμ που αποζημιώνονται για τις μετακινήσεις από την κατοικία προς την εργασία. Δεν υπάρχει λόγος για αυτή τη διαφοροποίηση που δημιουργεί ανισότητα στον τρόπο διαχείρισης της χιλιομετρικής αποζημίωσης με Ι.Χ.

Τα παραπάνω ζητήματα καθώς και άλλα διαδικαστικά προβλήματα που υπάρχουν στον κανονισμό οδοιπορικών έχουν καταγραφεί από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε συνεργασία με τους συναδέλφους και τους εκπροσώπους των Ε.Α.Κ. των Μονάδων.

Στα πλαίσια των θεσμικών συναντήσεων με τη Διοίκηση και παρεμβάσεων, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να επιδιώκει τη βελτίωση των παραπάνω όρων.



ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Κατά τη διάρκεια αυτής της θητείας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εκπροσωπήθηκε σε **διεθνή εργασιακά συνέδρια** σε συνεργασία με σωματεία και ομοσπονδίες εργαζομένων από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Πιο συγκεκριμένα, το **2023** συμμετείχαμε σε δύο συνέδρια:

- ✓ Σε συνέδριο στο Βελιγράδι, το οποίο διοργάνωσαν η σέρβικη ομοσπονδία εργαζομένων χρηματοπιστωτικού τομέα (BOFOS) σε συνεργασία με την παγκόσμια οργάνωση εργαζομένων (WOW) με θέμα "Healthy Workplaces: Prevention of work-related musculoskeletal disorders (MSDs) in the financial sector" με συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων από 16 χώρες.
- ✓ Σε συνέδριο στη σερβική πόλη Vrnjacka Banja, το οποίο επίσης διοργάνωσαν η σέρβικη ομοσπονδία εργαζομένων χρηματοπιστωτικού τομέα (BOFOS) σε συνεργασία με την παγκόσμια οργάνωση εργαζομένων (WOW) με θέμα "Capacity building for workers organizations: Boosting negotiation skills: Win Win Negotiations" με συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων από 9 χώρες.

Το **2024** συμμετείχαμε:

- ✓ Σε συνέδριο στη σερβική πόλη Kladovo, το οποίο διοργάνωσαν το ευρωπαϊκό ινστιτούτο για τα εργασιακά δικαιώματα (EZA) και η σέρβικη ομοσπονδία εργαζομένων χρηματοπιστωτικού τομέα (BOFOS) με θέμα: "Equal opportunities in the labour market: Creating an inclusive labour market for all generations. Young and older workers – two sides of the same coin" με συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων από 17 χώρες.

Συνεχίζουμε την παράδοση συμμετοχής του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε διεθνή εργασιακά συνέδρια, δίνοντας τη δυνατότητα στο Σύλλογό μας να παρακολουθεί τις διεθνείς εξελίξεις στα εργασιακά θέματα, να ανταλλάσσει απόψεις και να συσφίγγει τις σχέσεις του με σωματεία και ομοσπονδίες εργαζομένων από άλλες χώρες.



ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ

Η ψηφιακή κάρτα, την ορθή χρήση της οποίας υπαγορεύει ο σχετικός Νόμος και η Τράπεζα με επίσημες οδηγίες της, αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εργασιακής μας καθημερινότητας. Μπορεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο στα χέρια των συναδέλφων και του Συλλόγου, προκειμένου να αναδειχθούν οι συνθήκες έληψης προσωπικού και οι υπερβάσεις ωραρίου. Άλλωστε είναι γνωστό ότι εξαιτίας της αδυσώπητης καθημερινότητας, της εντατικοποίησης της εργασίας και των πιεστικών χρονοδιαγραμμάτων, συχνά οι συνάδελφοι εξωθούνται σε μη καταγεγραμμένες υπερβάσεις του προβλεπόμενου και θεσμικά κατοχυρωμένου χρόνου εργασίας.

Η πιστή τήρηση του ωραρίου εργασίας ήταν και παραμένει ευθύνη της Διοίκησης, και θα πρέπει να διασφαλίζεται, ουσιαστικά και όχι προσηματικά, στην πράξη και όχι στα λόγια. Προκειμένου να διασφαλιστεί η εφαρμογή του ωραρίου εργασίας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προτείνει τη διασύνδεση των λειτουργικών συστημάτων της Τράπεζας με την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Έτσι τα συστήματα θα είναι προσβάσιμα μόνο μετά το «χτύπημα προσέλευσης», ενώ αντίθετα μετά το «χτύπημα αποχώρησης», θα αποκλείουν την πρόσβαση στον εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το αν εκείνος εργάζεται με φυσική παρουσία ή τηλεργάζεται.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. καλεί τους εργαζόμενους να τηρούν το ωράριο και σε κάθε περίπτωση παραβίασης του να ενημερώνουν το Σύλλογο, προκειμένου να παρεμβαίνει.



ΛΕΣΧΗ

Μία ακόμη χρονιά πέρασε με την λέσχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. να παραμένει σταθερά δίπλα στους συναδέλφους - μέλη του. Με προσεγμένο αλλιά και ισορροπημένο μενού που ανανεώνεται και εμπλουτίζεται συνεχώς από τον καταξιωμένο chef, με νέα πιάτα και διαφορετικές γεύσεις. Το έμπειρο πλέον προσωπικό της έχει επιτύχει πλήρως τον σκοπό της λέσχης που δεν είναι τίποτα άλλο από την ικανοποίηση των μελών του συλλόγου.

Το εβδομαδιαίο πρόγραμμα σίτισης (menu) αναρτάται πλέον στο site του Συλλόγου μας.

Στεγασμένη στον έκτο όροφο της οδού Ακαδημίας 60, λειτουργεί από Δευτέρα έως Παρασκευή, 14.00 – 16.30, εκτός αργιών και απεργιών.

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποχαιρέτησε το 2022 και το 2023 προσφέροντας στα παιδιά των μελών του και στους γονείς-συνοδούς εισιτήρια για 4 παιδικές θεατρικές παραστάσεις που πραγματοποιήθηκαν αποκλειστικά για τον Σύλλογό μας, εντός του Δεκεμβρίου. Πιο συγκεκριμένα, οι μικροί μας φίλοι είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τις παραστάσεις:

- «Όλιβερ Τουίστ» στο Θέατρο Κέντρο Πολιτισμού Ελληνικός Κόσμος.
- «Ρομπέν των Δασών» στο Γυάλινο Μουσικό Θέατρο.
- ΤΑ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΑ ΤΟΥ ΣΚΡΟΥΤΖ (του Καρόλου Ντίκενς) στο ΙΝΤΕΑΛ (Πολιτικός Πανεπιστημίου 46 – Αθήνα).
- Ο ΜΙΚΡΟΣ ΠΡΙΓΚΙΠΑΣ (του Αντουάν Ντέ Σαιντ - Εξυπερύ) στο Θέατρο ΠΕΙΡΑΙΩΣ 131.



Στηρίζοντας τις προσπάθειες των συναδέλφων μας που απαρτίζουν το Θεατρικό Τμήμα της Ο.Τ.Ο.Ε. ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προσέφερε δωρεάν στα μέλη του τον Μάιο 2023 τη θεατρική παράσταση «Οι Αγροίκοι» του Κάρλο Γκολντόνι και τον Μάιο του 2024 την κωμωδία «Στουριόνι αλλά Ρωσικά» στο Θέατρο «Μικρό Παληός». Όλους τους ρόλους ερμήνευσαν συνάδελφοι και συναδέλφισσες τραπεζοϋπάλληλοι.



Οι προσκλήσεις εξαντλήθηκαν και οι θεατές συνάδελφοί μας γέμισαν το θέατρο.

Μεγάλη αποδοχή από τα μέλη του Συλλόγου μας είχαν οι Πολιτιστικές Διαδρομές της Ο.Τ.Ο.Ε κατά τη χρονική περίοδο του 2023 και 2024. Ποιοτικές ξεναγήσεις σε αρχαιολογικούς χώρους, σε μουσεία, σε χώρους ιστορικής μνήμης.

Αναλυτικά:

- ΑΡΧΑΙΑ ΑΓΟΡΑ - ΣΤΟΑ ΑΤΤΑΛΟΥ - Το Λίκνον της Δημοκρατίας και η καρδιά της Αρχαίας Αθήνας.
- ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΑΘΗΝΩΝ - Ο Ιάκωβος Καμπανέλλης επιστρέφει στην Ακαδημία Αθηνών.
- ΨΥΡΡΗ - Σεργιάνι στην Γειτονιά των Ηρώων
- Μουσείο της Πόλης των Αθηνών
- Μουσείο Μπενάκη - Έκθεση "Γιώργος Χατζημιχάλης"

➤ Αρχαιολογικός Χώρος Κεραμεικού.

Τέλος, μετά από 4 χρόνια απουσίας λόγω της πανδημίας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. υποδέχτηκε το νέο έτος τον Φεβρουάριο του 2024 με δυο χορούς στο κέντρο "FEVER" μαζί με τους καλλιτέχνες Πάολα και Νίκο Μακρόπουλο.

Σημαντική ήταν και η δράση του Γραφείου Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε συνεργασία με το Νομαρχιακό Παράστημα Θεσσαλονίκης:

- Εξασφαλίστηκαν εισιτήρια σε προνομιακές τιμές σε επιλεγμένες θεατρικές παραστάσεις για τους συναδέλφους της Β. Ελλάδας και τις οικογένειές τους, με μεγάλη συμμετοχή.
- Τα μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Θεσσαλονίκη και στη Βόρεια Ελλάδα συμμετείχαν σε πλήθος σεμιναρίων για την παρενόχληση στην εργασία, πρώτων βοηθειών, ομαδικά εργαστήρια πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την τεχνητή νοημοσύνη, τον ψηφιακό μετασχηματισμό κ.α. σε συνεργασία με το τοπικό παράρτημα της Ο.Τ.Ο.Ε.
- Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος παραχώρησε κατά τη διάρκεια της τριετίας τα γραφεία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την πραγματοποίηση της εθελοντικής αιμοδοσίας που διοργανώνει δύο φορές ετησίως το Υγειονομικό Συγκρότημα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. στη Θεσσαλονίκη, σε συνεργασία με το Ιπποκράτειο Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης. Επίσης φιλοξένησε τη συνεδρίαση του Δ.Σ. του ΤΥΠΕΤ στις 12 Οκτωβρίου 2023.
- Μετά από τρία χρόνια περιορισμών λόγω της πανδημίας, τον Ιανουάριο του 2024 πραγματοποιήθηκε με τεράστια επιτυχία και με συμμετοχή πάνω από 500 συναδέλφων η εκδήλωση για την καθιερωμένη κοπή πίτας στο BeerLiveStage με τους μοναδικούς Trio Musicanti.
- Το Γ.Β.Ε. σε συνεργασία με το Ν. Π. Θεσσαλονίκης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διοργάνωσαν τον Ιανουάριο του 2024 ιδιωτική ξενάγηση για τους συναδέλφους και τα μέλη των οικογενειών τους στην περιοδική έκθεση του Μορφωτικού Ιδρύματος της Τράπεζάς μας (MIET) με τίτλο: «Πώς μάθαιναν οι Έλληνες γράμματα από την Άλωση μέχρι την Επανάσταση (1453-1821)» στο παράρτημα του MIET στη Θεσσαλονίκη, στη Βίβη Καπαντζή.
- Σε συνεργασία με την Ο.Τ.Ο.Ε. υπήρξε μεγάλη συμμετοχή σε εκδήλωση για τα παιδιά μικρής ηλικίας των συναδέλφων, στις 7/1/2023 με το χριστουγεννιάτικο musical του Ευγένιου Τριβιζά «ΦΡΙΚΑΝΤΕΛΑ».
- Το Νομαρχιακό Παράρτημα Θεσσαλονίκης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διοργάνωσε με απόλυτη επιτυχία τον Μάρτιο του 2024 παιδικό αποκριτικό πάρτι με συμμετοχή εκατοντάδων συναδέλφων και των οικογενειών τους από τη Θεσσαλονίκη και όλη τη Βόρεια Ελλάδα.

ΑΘΛΗΤΙΚΑ



Ο Σύλλογος μας στηρίζει και ενισχύει τον εργασιακό αθλητισμό δίνοντας την δυνατότητα στους συναδέλφους να συμμετέχουν σε ατομικά ή ομαδικά αθλήματα. Εργαζόμενοι και εργαζόμενες – μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στα πρωταθλήματα ατομικών και ομαδικών αθλημάτων που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε.

Πιο συγκεκριμένα, τον Απρίλιο του 2023 και το 2024 διοργανώθηκε το Πρωτάθλημα Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης (Πιγκ-Πογκ) στο κλειστό του Γυμναστικού Συλλόγου «Άρης Βούλας». Πολλά συγχαρητήρια στους συναδέλφους και τις συναδέλφους που διακρίθηκαν.

Η ομάδα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε για μια ακόμη φορά, τον Απρίλιο του 2023 και το Μάιο 2024 στο πρωτάθλημα σκάκι που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε. Η ομάδα μας όπως κάθε χρόνο γνώρισε σημαντικές επιτυχίες.

Τον Μάιο του 2023 και τον Ιούνιο του 2024 ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε στο Πρωτάθλημα Τένις της Ο.Τ.Ο.Ε. που διεξήχθη στις Αθλητικές Εγκαταστάσεις της Αθλητικής Ένωσης Πόρτο Ράφτη. Αρκετοί συνάδελφοι από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατέκτησαν μετάλλια και κύπελλα.

Τον Μάιο του 2023 και τον Ιούνιο του 2024 συνάδελφοι συμμετείχαν στο πρωτάθλημα BEACH VOLLEY που

διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε. στις εγκαταστάσεις του BEACH VOLLEY ACADEMY-VILLAGE SHOPPING AND MORE.

Η ομάδα ΜΠΑΣΚΕΤ του Συλλόγου συμμετείχε ανταγωνιστικά τόσο στο πρωτάθλημα που διοργανώνεται από το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθηνών (Ε.Κ.Α.), όσο και στο πρωτάθλημα της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (Ο.Τ.Ο.Ε.). στις Αθλητικές Εγκαταστάσεις του Ο.Α.Κ.Α. Το 2024 συμμετείχε στον τελικό του τουρνουά καταλαμβάνοντας την δεύτερη θέση.

Για πρώτη φορά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., μέσω της Ο.Τ.Ο.Ε. τον Σεπτέμβριο 2023, έδωσε την δυνατότητα στα μέλη του να συμμετέχουν σε online μαθήματα yoga. Λόγω της μεγάλης συμμετοχής τα μαθήματα έγιναν και τον Μάρτιο, Απρίλιο, Ιούνιο και συνεχίζονται Σεπτέμβριο έως και τον Δεκέμβριο του 2024.

Τα μαθήματα online παρέχονται πανελλαδικά χωρίς να χρειάζεται οι συνάδελφοι να μετακινηθούν από το σπίτι τους.

Όπως κάθε χρόνο, έτσι και το Νοέμβριο του 2022, το 2023 η ομάδα του Συλλόγου μας συμμετείχε στον 39ο και 40ο Αυθεντικό Μαραθώνιο και θα συμμετέχει και το 2024. Η παρουσία των υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας έχει γίνει πλέον από τις πιο πολυάριθμες ομάδες δίνοντας το παράδειγμα. Μην ξεχνάμε την σημαντική προσφορά του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στο κόστος συμμετοχής καλύπτοντας το 50% κάθε μέλους του.

Μεγάλος αριθμός συναδέλφων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε στον 8ο Δημοκρίτειο Ημιμαραθώνιο Ξάνθης την Κυριακή 27 Νοεμβρίου 2022 καθώς και στον 10ο και 11ο Διεθνή Νυχτερινό Ημιμαραθώνιο που πραγματοποιήθηκαν στη Θεσσαλονίκη τον Οκτώβριο του 2022 και του 2023, με την ομάδα της Ο.Τ.Ο.Ε.

Σε συνεργασία με το Γ.Β.Ε. υπήρξε συμμετοχή συναδέλφων από τη Θεσσαλονίκη στην ομάδα μπάσκετ της Ο.Τ.Ο.Ε. η οποία λαμβάνει μέρος στο πρωτάθλημα που διοργανώνει το Ε.Κ.Θ.



ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζοντας την παράδοση της ενασχόλησης του με την τέχνη και τον πολιτισμό προχωρά και εφέτος στην έκδοση επιτραπέζιου ημερολογίου. Η ετήσια έκδοση του ημερολογίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει καθιερωθεί ως ένας σημαντικός θεσμός, που η ακτινοβολία του δεν περιορίζεται μόνο στους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα, αλλά διαχέεται και ευρύτερα στην κοινωνία καθώς διανέμεται κάθε χρόνο σε χιλιάδες αντίτυπα σε κάθε εργασιακό χώρο της Εθνικής Τράπεζας σε όλη τη χώρα.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει δημιουργήσει σειρά ημερολογίων υψηλής ποιότητας και εγνωσμένης καλλιτεχνικής αξίας. Στο παρελθόν η θεματολογία αφορούσε αρχαίους τόπους της Ελλάδας, επετειακές εκδόσεις, ιστορικά κτήρια της Εθνικής Τράπεζας, κτλ.

Η επιμελημένη έκδοση, η καθαίσθητη και ευμεγέθης εκτύπωση έχουν κερδίσει τις εντυπώσεις καθιερώνοντας τα ημερολόγια του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόσο στην συνείδηση των συναδέλφων, όσο και πολλών συλλεκτών εκτός Τράπεζας.

Η θεματολογία του ημερολογίου του 2024 αφορά πανέμορφα και απομακρυσμένα νησιά, τα «Μικρά διαμάντια του Τόπου μας». Η επιλογή της θεματολογίας δεν είναι τυχαία. Έγινε με σκοπό να αναδείξει τις μακρινές γωνιές από όλη την ελληνική επικράτεια, ίσως όχι τόσο γνωστούς τόπους που διαθέτουν σπάνια φυσική ομορφιά. Θέλαμε να αναδείξουμε ξεχασμένες περιοχές, ώστε να γίνουν γνωστοί στην μεγάλη οικογένεια των μελών του Συλλόγου μας, αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία, έχοντας καθημερινά μπροστά στα μάτια μας τον πλούτο της ελληνικής φύσης. Παράλληλα, σηματοδοτεί την βούληση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. να αναδείξει ότι κάθε εργασιακό θέμα και κάθε πτυχή της ζωής μας όσο αποκομμένη και αν νομίζουμε ότι είναι, βρίσκεται στο επίκεντρο της προσοχής του Συλλόγου.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. το τελευταίο διάστημα προχώρησε σε συμφωνία για την δημιουργία ημερολογίου το 2025 με το Ιστορικό Αρχείο της Εθνικής Τράπεζας. Στο ημερολόγιο θα υπάρχει υλικό για τον καθοριστικό ρόλο που διαδραμάτισε και εξακολουθεί να διαδραματίζει στην οικονομία του τόπου η Εθνική Τράπεζα, το πρώτο πιστωτικό ίδρυμα της χώρας. Στα αρχεία της Ε.Τ.Ε. έχει αποτυπωθεί το σύνολο της οικονομικής ιστορίας του νεότερου ελληνικού κράτους αλλά και σημαντικές πτυχές της πολιτικής, πολιτισμικής και κοινωνικής μας ιστορίας.

Σε πείσμα των καιρών και της πεζής καθημερινότητας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., παρεμβαίνοντας ουσιαστικά στα πολιτιστικά δρώμενα, αναδεικνύει τον πολιτισμό ως ανάχωμα στην κρίση και βρίσκει σημεία συνάντησης του συνδικαλισμού με την τέχνη ως έκφραση της προσπάθειας των εργαζομένων για δημιουργία.



ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΙΟΡΤΕΣ ΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Η παράδοση της διανομής δώρων για τις γιορτές των Χριστουγέννων στα παιδιά των συναδέλφων συνεχίζεται κάθε χρόνο από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τα παιδιά από νεογέννητα μέχρι και την ηλικία των έντεκα ετών. Η επιλογή των δώρων γίνεται από διαπαραταξιακή επιτροπή, που εξετάζει προσφορές από καταξιωμένες επιχειρήσεις με πανελλαδικό δίκτυο για την εξυπηρέτηση των συναδέλφων, με τις οποίες ο Σύλλογός μας συνεργάζεται. Η επιτροπή επιλέγει τα δώρα με κριτήρια την ποιότητα τους, τη μορφωτική και παιδαγωγική τους αξία για την καλλιέργεια και την ψυχαγωγία των παιδιών. Όπως κάθε χρόνο, τα δώρα είναι διαφορετικά για κάθε ηλικία και σε κάποιες ηλικίες διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο, για να καλύψουν καλύτερα τα ενδιαφέροντα των παιδιών. Εξασφαλίζουμε δώρα που θα προσφέρουν χαρά και ικανοποίηση τις Άγιες ημέρες των Χριστουγέννων στους μικρούς μας φίλους.



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ



Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι διαχρονικά – και πολύ περισσότερο στην σύνθετη σύγχρονη εποχή – μια διαδικασία που μπορεί να καθορίσει σε σημαντικό βαθμό τις επιλογές των νέων ανθρώπων, να πληροφορήσει για επιλογές και διεξόδους, να ανοίξει καινούριους δρόμους, να βοηθήσει τα παιδιά να σχεδιάσουν το μέλλον τους με τρόπο που να ταιριάζει στις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα, τις ανάγκες, τις δυνατότητες και τις δεξιότητες τους.

Η επιλογή της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κατεύθυνσης από τους νέους είναι μια πολύ σημαντική απόφαση με επίδραση συχνά σε ολόκληρη την ζωή τους. Είναι απαραίτητο τα παιδιά μας να φτάσουν σε αυτό το σημείο της επιλογής κατάλληλα και κατά το δυνατόν πληρέστερα εφοδιασμένα.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έχοντας πάντα τα παιδιά μας στις πρώτες του προτεραιότητες, συνέχισε και σε αυτή την τριετία το Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής για τα παιδιά των συναδέλφων – μελών του.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν είναι μια τυπική αηλιά αντίθετα μια πολύ **ουσιαστική παροχή**. Για το λόγο αυτό έχει γίνει πολύ προσεκτική επιλογή των συνεργατών μας και το πρόγραμμα τα τελευταία χρόνια υλοποιείται σε συνεργασία με την καταξιωμένη στο χώρο της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού εταιρεία Orientum – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας.

Το πρόγραμμα αγκαλιάζεται από ολόένα και περισσότερες οικογένειες μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τις συμμετοχές να αυξάνουν κάθε χρόνο. Κατά τα τελευταία τρία σχολικά έτη (2021-22, 2022-23, 2023-24) έλαβαν μέρος 485 μαθητές και μαθήτριες Λυκείου οι οποίοι:

- ▮ παρακολούθησαν διαδικτυακά το Ενιαίο Εισαγωγικό Σεμινάριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού προκειμένου να ενημερωθούν για Σχολές και Προγράμματα Σπουδών, επαγγελματικά δικαιώματα, σύνδεση πτυχίων με με-

ταπτυχιακές σπουδές και την αγορά εργασίας, ειδικά μαθήματα, διεξόδους απασχόλησης, μετεγγραφές κ.ά. καθώς και να βρουν απαντήσεις σε ειδικότερα θέματα που τους απασχολούν

- ▮ συμπλήρωσαν ειδικά ψυχομετρικά τεστ προσωπικότητας, επαγγελματικών ενδιαφερόντων και εργασιακών κινήτρων με σκοπό τη σκιαγράφηση του μοναδικού προφίλι κάθε μαθητή
- ▮ ολοκλήρωσαν την εξατομικευμένη συμβουλευτική πραγματοποιώντας ατομικές συναντήσεις με εξειδικευμένους Σύμβουλους (δύο συναντήσεις για τους μαθητές Α' και Β' Λυκείου – μία συνάντηση για τους μαθητές Γ' Λυκείου η οποία περιλάμβανε και τη συμπλήρωση πρότυπου μηχανογραφικού δεητίου).

Όλοι οι μαθητές Λυκείου απέκτησαν δωρεάν πρόσβαση για ένα έτος σε ψηφιακή πλατφόρμα με software σύγκρισης σχολών και υπολογισμού μορίων, οδηγούς σπουδών όλων των τμημάτων, μεταπτυχιακά προγράμματα, εγκυκλίους και εκπαιδευτικά νέα, εναλλακτικές καριέρες και χρήσιμα links.

Καθώς οι απαιτήσεις και οι συνθήκες διαρκώς μεταβάλλονται, στον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχουμε επιλέξει το Πρόγραμμα να μην είναι στατικό αηλιά να εξελιχθεί και να προσαρμόζεται διαρκώς. Έτσι, την τελευταία σχολική χρονιά 2023-24, το Πρόγραμμα για τους μαθητές Α' και Β' Λυκείου εμπλουτίστηκε με το διαδραστικό διαδικτυακό σεμινάριο Διαχείριση Χρόνου στη διάρκεια του οποίου αναπτύχθηκε σχετική θεματολογία με στόχο οι μαθητές να μπορούν να διαχειρίζονται και να αξιοποιούν ωφέλιμα και αποτελεσματικά τον χρόνο τους.

Παράλληλα, και τις τρεις τελευταίες σχολικές χρονιές διοργανώθηκε και το διαδικτυακό σεμινάριο «Ο Δρόμος για το Λύκειο». Το σεμινάριο απευθύνεται σε τελειόφοιτους Γυμνασίου και αφορά στην επιλογή τύπου Λυκείου (ανάληψη τύπων Λυκείου, διέξοδοι σπουδών και απασχόλησης). Η συμμετοχή ήταν και εδώ μεγάλη καθώς συνολικά το παρακολούθησαν περισσότεροι από 100 μαθητές.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αναγνωρίζοντας τη σημασία και της χρησιμότητα αυτής της διαδικασίας για τις οικογένειες των συναδέλφων μας και κυρίως για τα παιδιά και το μέλλον τους και λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες που βιώνουμε όλη την τελευταία περίοδο, κάλυψε εξ ολοκλήρου το κόστος του Προγράμματος τα τελευταία τρία έτη.