



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Παναγή Τσαλδάρη 9-11, Αθήνα,
TK 10552 (1ος Ορ.)
Τηλ: 211 411 4001-5
Fax: 211 40 300 20
Email :syllogos@sett.gr
URL: www.sett.gr

Αθήνα 23/09/2021
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο46

EUROBANK 2030

Η πορεία προς το 2030 ξεκινά από το 2021

Αγαπητές/οί Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Παρακολουθήσαμε πρόσφατα την παρουσίαση - εκδήλωση «Eurobank 2030» για το όραμα και το σχέδιο του ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας.

Θεωρούμε σκόπιμο να παρέμβουμε, διότι κατά τη γνώμη μας ο ρόλος και η ύπαρξη των θεσμικών εκπροσώπων των εργαζομένων δεν περιορίζεται μόνο στα στενά όρια της προάσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά ο Σύλλογος οφείλει και πρέπει να έχει λόγο και άποψη για τα μεγάλα επιχειρησιακά ζητήματα που θα επηρεάσουν το παρόν και το μέλλον του εργασιακού μας χώρου.

Και αυτό βέβαια προς όφελος και των δύο πλευρών της Τράπεζας και των εργαζομένων.

Υπ' αυτό το πρίσμα, γνώμη μας είναι ότι, πέρα από κάποιες περιστασιακές αναφορές δεν σχεδιάστηκε από την πλευρά της Τράπεζας ένας ουσιαστικός θεσμικός διάλογος, ώστε να ακουστούν οι θέσεις και οι προτάσεις μας για ένα τόσο σημαντικό θέμα, το οποίο θα επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις και το μέλλον των συναδέλφων στην Τράπεζα.

Εύλογα λοιπόν πέρασε από το μυαλό όλων μας ο στίχος : «**Φοβάμαι όλα αυτά που θα γίνουν για μένα χωρίς εμένα**».



Σύλλογος Εργαζομένων Eurobank Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

Παραμένουμε στη διάθεση της Τράπεζας, έστω και τώρα, για να προσέλθουμε σε διάλογο επί του εν λόγω θέματος.

Είναι αλήθεια, ότι σε μεγάλο αριθμό συναδέλφων δημιουργήθηκε ο προβληματισμός, εάν ο πραγματικός στόχος της εκδήλωσης ήταν η ουσιαστική ενημέρωσή μας ή εάν ήταν μια εκδήλωση για επικοινωνιακούς λόγους, κάτι που δεν θα θέλαμε να το πιστέψουμε.

Θα περιμέναμε, στην εν λόγω εκδήλωση, εκτός από το όραμα και τα μακρόπνοα σχέδια της Τράπεζας, **να γινόμασαν κοινωνοί των σκέψεων και των αποφάσεων της Διοίκησης της Τράπεζας για το σήμερα και το εγγύς αύριο, όσον αφορά τους εργαζόμενους και τις προοπτικές τους στο νέο περιβάλλον, καθότι τα οφέλη του ψηφιακού μετασχηματισμού πρέπει να κατανεμηθούν δίκαια προς όλες τις πλευρές (εργαζόμενοι, μέτοχοι και πελάτες).**

Η συμμετοχή των εργαζομένων στα οφέλη του μετασχηματισμού αποτελεί προϋπόθεση για την επιτυχία.

Για να μην υπάρξουν παρανοήσεις και παρερμηνείες θα καταγράψουμε στη συνέχεια τα ισχύοντα σήμερα στην Τράπεζα, για τις πρωτοβουλίες που απαιτείται να αναληφθούν σήμερα, αν όχι χθες, και οι οποίες θα προδικάσουν την επιτυχία του εγχειρήματος.

Εκτός του 2030 υπάρχει και το 2021,2022

- 1. Η Τράπεζα είναι μια επιχείρηση εντάσεως εργασίας, που σημαίνει ότι στηρίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό της, το οποίο πρέπει να είναι ικανοποιημένο.** Κατά τα τελευταία 12 έτη δηλαδή κατά το 1/3 της συνολικής εργασιακής μας ζωής, **η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν είχε οποιαδήποτε μισθολογική αναβάθμιση.** Εκτός αυτού δεν υπήρξε κάποια παρέμβαση για ανακατανομή της μισθολογικής δαπάνης στο νυν καθεστώς όπου επικρατεί **«οι πολλοί παίρνουν λίγα και οι λίγοι πολλά».** Κατά τα άλλα οι δαπάνες για μετακομίσεις – ανακαινίσεις – συμβουλευτικές υπηρεσίες, αλλαγές σε σήματα και ονόματα καλά κρατούν!



2. Εν έτει 2021 δεν υπάρχει επίδομα θέσης ευθύνης στην Τράπεζα.

Σε όσους ανατίθενται καθήκοντα θέσης ευθύνης (Προϊστάμενοι, Υποδιευθυντές, RM, Διευθυντές κλπ.) δεν λαμβάνουν μια αντίστοιχη οικονομική απολαβή, με συνέπεια πολλοί συναδέλφοι να μην αποδέχονται τις θέσεις ευθύνης, ενώ όσοι τις κατέχουν να είναι δυσαρεστημένοι.

3. Σε πολλές οργανωτικές δομές στην Τράπεζα παρατηρείται ένα εξόχως «σύγχρονο» και «πρωτοποριακό» καθεστώς, όπου οι προϊστάμενοι αμείβονται χαμηλότερα από τους υφισταμένους τους!

4. Σε πάρα πολλές οργανωτικές δομές στις κεντρικές υπηρεσίες και ιδιαίτερα στο Δίκτυο, η υποστελέχωση που παρατηρείται είναι σε τραγικά επίπεδα, με αποτέλεσμα τη μη ομαλή λειτουργία των μονάδων, ανακύπτουν δε δυσκολίες και χρησιμοποιούνται προσχήματα κατά την έγκριση των αδειών. Αντί λοιπόν να σχεδιαστούν στοχευμένες προσλήψεις, ακολουθούνται, ως συνήθως, μέθοδοι «καλύπτοντας το πρόβλημα κάτω από το χαλί», όπως προσλήψεις συναδέλφων ορισμένου χρόνου (Adecco κλπ) ή ακόμη χειρότερα δημιουργούνται οι λεγόμενοι «παράλληλοι ρόλοι», δύο και τρεις για κάθε συναδέλφο, ώστε να καλυφθούν οι ελλείψεις.

Σα να μην φθάνουν όλα αυτά οι αρμόδιοι του Δικτύου προκαλούν τη νοημοσύνη των συναδέλφων λέγοντας ότι πρόκειται για αναβάθμιση, βαφτίζοντας «το κρέας ψάρι».

Έρχεται δε ως κερασάκι στην τούρτα το μότο «**τώρα που είμαστε λιγότεροι θα καταφέρουμε περισσότερα**» ή ακόμα και το πιο extreme «**μεταμορφωθείτε σε χταπόδια που έχουν πολλά πλοκάμια**»!!

5. Η Διοίκηση της Τράπεζας όρισε ένα πολύ μεγάλο αριθμό συναδέλφων σε καθεστώς «ελεύθερος ωραρίου» καταστρατηγώντας με αυτό τον τρόπο την κλαδική σύμβαση για το ωράριο και εξομοιώνοντας, μόνο όμως όσον αφορά στο χρόνο εργασίας, τον υπάλληλο των 1.400 ευρώ μικτά το μήνα με ανώτερα στελέχη της Τράπεζας.

6. Υπάρχει παντελής έλλειψη διαφάνειας και αξιοκρατίας στην εξέλιξη του προσωπικού, στα Grade, στην



Σύλλογος Εργαζομένων Eurobank Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

κάλυψη των θέσεων ευθύνης, στην αξιολόγηση κλπ. Πως θα μπορούσε άλλωστε η βαθμολογία στην αξιολόγηση να είναι αντικειμενική, όταν η Διοίκηση καθοδηγεί τους αξιολογητές σε προσχεδιασμένες και προκαθορισμένες βαθμολογίες;

7. Πρόσφατα η Τράπεζα αποφάσισε μια μεγάλη **επικοινωνιακή καμπάνια για το εθνικής σημασίας δημογραφικό πρόβλημα, γεγονός που επικροτούμε.** Στην εσωτερική της όμως λειτουργία εφαρμόζει πολιτικές που δεν συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος αλλά δημιουργούν διακρίσεις.

Πως αλλιώς θα μπορούσαμε να περιγράψουμε το γεγονός **όταν σήμερα υπάρχουν συναδέλφοι που ενώ καλύπτουν όλες τις προϋποθέσεις δεν λαμβάνουν το επίδομα γέννησης τέκνου.** Γιατί άραγε; Τα παιδιά αυτά είναι «παιδιά ενός κατώτερου Θεού»;

8. Κατά την γνώμη μας η Τράπεζα πρέπει να ανακτήσει το ρόλο για τον οποίο ιδρύθηκε και λειτουργεί. **Να συνδεθεί με την κοινωνία, να αλλάξει τον τρόπο πώλησης των προϊόντων, να μην ταλαιπωρεί τους πολίτες, να αναθεωρήσει την πολιτική συρρίκνωσης του Δικτύου και να στηρίξει την εθνική οικονομία, συμβάλλοντας στην οικονομική ανάπτυξη μέσω της χρηματοδότησης των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.**
9. Στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού και της εξέλιξης της Τράπεζας, ανήκει η **εκπαίδευση και πιστοποίηση του προσωπικού.** Όμως, παρατηρείται το φαινόμενο όπου η εκπαίδευση πραγματοποιείται μετά το πέρας της εργασίας, απλήρωτη και εντός του ιδιωτικού χρόνου των εργαζομένων. Πρόκειται για μια σαφέστατη περίπτωση «εξωτερικού» κόστους εις βάρος της προσωπικής ζωής των συναδέλφων.

Παραμένουμε σε αυτά αν και θα μπορούσαμε να συνεχίσουμε γιατί ο κατάλογος είναι μακρύς με εξίσου σημαντικά θέματα.

Συναδέλφισσες, Συναδέλφοι,



Σύλλογος Εργαζομένων Eurobank Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

Όπως γνωρίζετε όλα τα παραπάνω τα έχουμε γνωστοποιήσει εδώ και χρόνια.

Παρόλα αυτά διαπιστώσαμε και εμείς, όπως και εσείς, ότι **δεν κρίθηκαν ως εξίσου σημαντικά** από την Τράπεζα και το αντιπροσωπευτικό σωματείο Union **για να συμπεριληφθούν στην πρόσφατα υπογραφείσα επιχειρησιακή σύμβαση.**

Τα συμπεράσματα δικά σας, «**Ο ἔχων ὦτα ἀκούειν ἀκουέτω καί ὁ νοῶν νοήτω**».

Δεσμευόμαστε να συνεχίσουμε να διεκδικούμε με κάθε τρόπο αυτά που προαναφέραμε ώστε να δημιουργηθούν σύγχρονες, δίκαιες και ανθρώπινες εργασιακές συνθήκες στην τράπεζα.

Αναμένουμε τις πρωτοβουλίες της Διοίκησης ώστε να αποδείξει ότι το 2030 περνάει μέσα από το 2021.

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι

Πιστεύουμε ότι, η επιτυχής έκβαση του οράματος της τράπεζας για **την πορεία προς το 2030 απαιτεί και προϋποθέτει αφενός μεν, άμεσες παρεμβάσεις για την επίλυση των σημαντικών αυτών θεμάτων αφετέρου δε, να αναδειχτεί ο ρόλος και η συμμετοχή των εργαζομένων στην πορεία αυτή.**

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΑΝΤΩΝΗΣ ΔΕΛΗΧΑΤΣΙΟΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΛΑΝΑΣ