Σύλλογος Εργαζομένων Eurobank
Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

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

Αθήνα, 09/01/2024
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ No 03

ΕΠΙΣΗΜΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΑΝΑΓΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ

✓ Αυξήσεις σε όλο το Προσωπικό

✓ Έκτακτη Οικονομική Ενίσχυση

✓ Μη Συμψηφισμός Κλαδικών Επιδομάτων ΣΣΕ ΟΤΟΕ

✓ Ενεργοποίηση Κουπονιών

ΑΝΑΓΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

✓ Επίδομα Γέννησης Τέκνων

✓ Επίδομα Παιδικής Μέριμνας

ΑΝΑΓΚΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ

✓ Εντατικοποίηση της Εργασίας

✓ Ψηφιακά Σεμινάρια

ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

✓ Εφαρμογή AI και Επιπτώσεις στην Εργασία

ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

✓ Κάλυψη Φορολογίας

✓ Δυνατότητα Περιοδικών Καταβολών

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Σήμερα, Τρίτη 9η Ιανουαρίου 2023, πραγματοποιήθηκε συνάντηση του **Προεδρείου του Συλλόγου** με το **Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας, κ. Φωκίων Καραβία**. Παρόντες επίσης ήταν, η **Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού κα. Αναστασία Πασχάλη και ο Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων, Υγιεινής και Ασφάλειας κ. Παναγιώτης Σωτηρόπουλος.**

Η συνάντηση πραγματοποιήθηκε ύστερα από αίτημα του Συλλόγου μας, ώστε να ενημερωθούμε για όλες τις εξελίξεις που διαδραματίζονται στην Τράπεζα και να θέσουμε εκ νέου την ατζέντα μας για μια σειρά

από **κυρίαρχα εργασιακά ζητήματα**.

Ζητήματα που πλέον γίνονται ολοένα και πιο εμφανή, δημιουργώντας ένα δυσχερές περιβάλλον καθημερινότητας στους συναδέλφους μας.

Σε όλες τις μετρήσεις των πολιτών, ως το μεγαλύτερο πρόβλημα, αξιολογείται **η ακρίβεια που καλπάζει καθημερινά με τις συνεχείς ανατιμήσεις σε όλα τα προϊόντα**. Αντιθέτως, **το ύψος των εισοδημάτων και της αγοραστικής δύναμης παραμένουν στο ναδίρ** σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες.

Εξίσου δυσχερές είναι και το περιβάλλον που έχει διαμορφωθεί στα εργασιακά ζητήματα, όπου επικρατεί **απαισιοδοξία και δυσαρέσκεια για τις συνθήκες εργασιακής στασιμότητας**. Οι συνθήκες πλέον που επικρατούν στον εργασιακό τομέα δημιουργούν ένα μείγμα ανασφάλειας και πίεσης στους εργαζόμενους με αποτέλεσμα την τεράστια αύξηση εμφάνισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους εργασιακούς χώρους.

Όλες οι παραπάνω εξελίξεις, παράλληλα με τα δρώμενα στον τραπεζικό κλάδο διαμορφώνουν μία πλούσια ατζέντα θεμάτων που ως Σύλλογος παρουσιάσαμε στη Διοίκηση της Τράπεζας.

Ως Προεδρείο του Συλλόγου θέσαμε αναλυτικά τα εξής θέματα:

Στήριξη των Εισοδημάτων

Στους δείκτες φτώχειας και υλικής στέρησης ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ η Ελλάδα συγκαταλέγεται στις πρώτες θέσεις. Αρνητική κατάταξη και στην ατομική κατανάλωση (AIC), αφού από την 25η που κατείχαμε το 2022, η εικόνα δεν αλλάζει για το 2023. **Στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ απέχουμε άνω των 30 μονάδων από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ η αγοραστική δύναμη ήταν η χαμηλότερη της ευρωζώνης με το ποσοστό να μην ξεπερνά το 70% του μέσου μισθού (από 94,8% το 2008 σε 67,8% το 2022). Την ίδια εικόνα αποτυπώνουν και αρκετές αναλύσεις της ίδιας της Τράπεζάς μας**.

Ο μέσος ετήσιος μισθός στη χώρα μας είναι ο χαμηλότερος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε δημοσίευμα του Euronews Business παρουσιάζονται τα στοιχεία της Statista (για το 2022), τα οποία καταγράφουν ότι οι μέσοι ετήσιοι μισθοί στην Ε.Ε. κυμαίνονταν από τα 24.067 ευρώ στην Ελλάδα μέχρι, το ανώτατο, τα 73.642 ευρώ στην Ισλανδία. Η κατάσταση παραμένει ίδια και για το έτος 2023. Βάσει της έρευνας αυτής , **η βασική**

αιτία είναι η έλλειψη Συλλογικών Συμβάσεων με πρόβλεψη για αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές.

Στον αντίποδα, τα αποτελέσματα των Τραπεζών, τα τελευταία χρόνια, είναι εξαιρετικά. **Ειδικότερα η Eurobank σημειώνει ισχυρή κερδοφορία κάτι που επιβεβαιώνει και η Διοίκηση με δημόσιες δηλώσεις της, αλλά αποτυπώνεται και στα οικονομικά της στοιχεία.** Σε θετικό πρόσημο και η εικόνα της μετοχής της Τράπεζας, με τα κέρδη που αποκομίζουν οι μέτοχοι να είναι τεράστια.

Η αναδιανομή της πίτας των κερδών που εμφανίζει η τράπεζα πρέπει να συμπεριλάβει όλους τους συναδέλφους αναγνωρίζοντας αυτήν την προσπάθεια, ιδιαίτερα όταν τα εισοδήματα έχουν πληγεί βάναυσα, οι μισθοί παραμένουν καθηλωμένοι για πάνω από μία δεκαετία και το κόστος διαβίωσης έχει πλέον εκτοξευθεί.

Συν τοις άλλοις, αποτελεί ενόχληση και δημιουργεί δυσαρέσκεια σε όλη την Τράπεζα, η επιλογή γενναίας αύξησης των μισθολογικών παροχών της ανώτατης Διοικητικής ομάδας της Τράπεζας, σε αντίθεση με τους χαμηλόβαθμους εργαζόμενους που βιώνουν τη δύσκολη εργασιακή καθημερινότητα.

Ως Σύλλογος, δεν ικανοποιούμαστε με επιλεκτικές διαδικασίες και ζητάμε ουσιαστικές μισθολογικές αυξήσεις για όλους εδώ και τώρα. Αν ο εργαζόμενος στην τράπεζα πράγματι αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο, ας αποδειχτεί εμπράκτως με την άμεση οικονομική ενίσχυση του εισοδήματος όλου του Προσωπικού.

Σε αυτήν την κατεύθυνση ως Σύλλογος θέσαμε τα παρακάτω:

- **<u>Μισθολογικές Αυξήσεις σε όλο το Προσωπικό</u>**

Αυξήσεις σε όλο το προσωπικό, ανταποκρινόμενες στις σημερινές συνθήκες διαβίωσης.

Απάντηση Διοίκησης: Στη φιλοσοφία της Τράπεζας δεν είναι οι οριζόντιες αυξήσεις στο Προσωπικό. Η Τράπεζα το 2023 προέβη σε αυξήσεις με τα κριτήρια των προηγούμενων ετών. Παράλληλα, προχώρησε σε καταβολή μεταβλητών αποδοχών (bonus στις ΚΥ/ ανταπόδοση στο Δίκτυο) και υποστήριξε ότι το 70% των ανώτερων στελεχών έλαβε Bonus και το 80% των συναδέλφων στο δίκτυο έλαβε ανταπόδοση.

Φέτος, τα budgets για αυξήσεις και για την ανταπόδοση θα είναι αρκετά αυξημένα σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Παρόλη τη δύσκολη οικονομική κατάσταση που βιώνουν οι συνάδελφοι, ιδιαίτερα οι χαμηλόμισθοι, **η Τράπεζα αρνείται πεισματικά να προχωρήσει σε μία οριζόντια ουσιαστική αύξηση των μισθολογικών εισοδημάτων**, επιλέγοντας ξανά τις αυξήσεις και την ενίσχυση μέσω μεταβλητών αποδοχών βάσει κριτηρίων (grades, αξιολογήσεις κτλ.), ενισχύοντας περαιτέρω την αδιαφάνεια και την αδικία.

Εμείς από την πλευρά μας τονίσαμε εκ νέου πως με αυτήν την προσέγγιση:

- Η Τράπεζα παραβλέπει, για ακόμα μία φορά το γεγονός ότι, **στα θετικά αποτελέσματα συντέλεσε η προσπάθεια που κατέβαλλαν όλοι οι συνάδελφοι στην Τράπεζα.**
- **Το κριτήριο της τελευταίας αξιολόγησης** δεν μπορεί να χρησιμοποιείται αποκλειστικά, για το αν θα λάβει κάποιος αύξηση. Αντιθέτως, **είναι απαραίτητο να προσμετρηθεί η συνολική συνεισφορά και προϋπηρεσία των συναδέλφων, ιδιαίτερα στα πέτρινα χρόνια της δεκαετούς κρίσης**.
- **Δεν αντιμετωπίζεται η προστασία του εισοδήματος των χαμηλόμισθων συναδέλφων** μας και ελλοχεύει ο **κίνδυνος να ανοίξει περισσότερο η ψαλίδα των αποδοχών**.

Οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι, **οι ανωτέρω πρακτικές έχουν οδηγήσει σε μισθολογικές αδικίες** με πληθώρα συναδέλφων που **είτε κατέχουν θέσεις ευθύνης, είτε έχουν πολυετή τραπεζική προϋπηρεσία, να βλέπουν να γίνονται προσλήψεις νέων στελεχών με ίδιους ή μεγαλύτερους μισθούς, την ώρα που οι δικοί τους μισθοί παραμένουν στάσιμοι**.

Απάντηση Διοίκησης: Η Eurobank αναγνώρισε το πάγιο αίτημά μας για την καταβολή επιδόματος στους έχοντες θέση ευθύνης στο δίκτυο καταστημάτων και προχώρησε στην εφαρμογή του μέσω ενός σχήματος ανταμοιβής SMI. Μετά από αίτημά μας και στο πλαίσιο των προγραμματισμένων αυξήσεων θα εξεταστεί εκ νέου η διεύρυνσή του.

- **Έκτακτη Οικονομική Ενίσχυση**

Αναγνωρίζοντας τη συμβολή των εργαζομένων στα επιτυχημένα αποτελέσματα της, η **καταβολή έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης υπό τη μορφή κουπονιών αποτελεί μονόδρομο για όλο το Προσωπικό της Τράπεζας. Μια ενίσχυση που δεν θα συσχετίζεται με τις μεταβλητές αποδοχές και τα Grades.**

Απάντηση Διοίκησης: Η Eurobank ήταν η πρωτοπόρος Τράπεζα που χορήγησε μία τέτοια παροχή. Δεν έχει αποφασιστεί κάτι ανάλογο για τη φετινή χρονιά, παρόλα αυτά η Διοίκηση δεσμεύτηκε να εξετάσει το συγκεκριμένο αίτημα, με στόχο τη θετική εξέλιξη το επόμενο διάστημα.

Επαναλάβαμε το αίτημά μας, παραθέτοντας **πρόσφατο παράδειγμα συστημικής Τράπεζας όπου ανακοίνωσε την καταβολή ενός μισθού υπό τη μορφή κουπονιών στους χαμηλόμισθους** συναδέλφους ενώ για τους συναδέλφους με ανώτερες αποδοχές **ανακοινώθηκε μισός μισθός, όσο δηλαδή ένα επίδομα ισολογισμού**.

- **Κουπόνια Σίτισης (Ticket Restaurant)**

Η **πληρωμή των μεταβλητών αποδοχών (ανταπόδοση / μπόνους) με κουπόνια** είναι μία παροχή που εξασφαλίζει πολλαπλά οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την Τράπεζα. Αφενός η πληρωμή με κουπόνια πχ. των ποσών της ανταπόδοσης, **αυξάνει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων που τόσο έχουν ανάγκη** και αφετέρου **συντελεί στην αύξηση της αποδοτικότητας της Τράπεζας**. Τέλος, η πρακτική αυτή βάσει νόμων, εκπίπτει ως παραγωγική δαπάνη μέχρι €6 ανά εργάσιμη ημέρα προσφέροντας συνολικά έως και **€1452 ετησίως σε κάθε συνάδελφο**.

Απάντηση Διοίκησης: Είναι μία θετική πρόταση που η Τράπεζα είχε υλοποιήσει στο παρελθόν, αλλά δεν δύναται να γίνει χρήση αυτή την περίοδο λόγω τεχνικών και φορολογικών ζητημάτων. Παρόλα αυτά θα επανεξεταστεί η πιθανότητα εξεύρεσης λύσης για το εν λόγω θέμα.

- **Κατάργηση Συμψηφισμού Κλαδικών Επιδομάτων**

Θέσαμε εκ νέου ένα πάγιο αίτημά μας για την εισαγωγή ρήτρας μη συμψηφισμού όλων των κλαδικών επιδομάτων που προβλέπονται στις εκάστοτε ΣΣΕ ΟΤΟΕ ΤΡΑΠΕΖΩΝ, ήτοι τα επιδόματα Γάμου,

Επιστημονικό Επίδομα, Τέκνων, Παιδικής Μέριμνας και Πολυετίας. Το συγκεκριμένο αίτημα είναι επιτακτικό καθώς, σε όλες τις συστημικές τράπεζες όπου δεν εφαρμόζεται επιδοματική μισθολογική πολιτική, καθιερώθηκε η συγκεκριμένη ρήτρα μη συμψηφισμού.

Απάντηση Διοίκησης: Η Τράπεζα θα εξετάσει το συγκεκριμένο αίτημα κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, στη φετινή Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση.

Στήριξη της Οικογένειας

Με αφορμή την επέτειο των 200 χρόνων από την έναρξη του αγώνα για την ανεξαρτησία της Χώρας μας, **η Τράπεζα ανέλαβε πρωτοβουλίες για την ανάδειξη του δημογραφικού ζητήματος και προχώρησε σε μια σειρά από μέτρα για την στήριξη της οικογένειας, εντός και εκτός Τράπεζας**. Κατά κοινή ομολογία, το δημογραφικό, αποτελεί το μεγαλύτερο πρόβλημα που θα αντιμετωπίσει η χώρα στο απώτερο μέλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, θεωρούμε αναγκαία την παροχή των παρακάτω οικογενειακών επιδομάτων εντός της Τράπεζας:

- **Επίδομα Παιδικής Μέριμνας**

  Επαναφέραμε **το αίτημα για εφαρμογή επιδόματος παιδικής μέριμνας** που ναι μεν περιγράφεται ως μη υποχρεωτικό στις ΣΣΕ ΟΤΟΕ αλλά, η Τράπεζά μας είναι η μόνη (στον κλάδο) που δεν το χορηγεί.

- **Επίδομα Γέννησης Τέκνων**

  Επίσης, επανήλθαμε στην άδικη πρακτική χορήγησης του Επιδόματος Γέννησης Τέκνων καθώς **εξαιρεί ένα σημαντικό αριθμό συναδέλφων, οι οποίοι απέκτησαν τέκνα σε περίοδο μη εργασιακής σχέσης με την Τράπεζα**. Θεωρούμε ότι οι συνθήκες και τα αποτελέσματα της Τράπεζας επιτρέπουν τη **χορήγηση του εν λόγω επιδόματος για τα τέκνα όλων των συναδέλφων** ανεξαιρέτως.

Απάντηση Διοίκησης: Η Τράπεζα θα εξετάσει τα εν λόγω αιτήματα κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, στη φετινή Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση.

Βελτίωση Καθημερινότητας

Πίεση-Εργασιακή Καθημερινότητα

Έχουμε τονίσει ξανά ότι **η Τράπεζα διαθέτει ένα πολύ αξιόλογο προσωπικό, που με τις γνώσεις και τον επαγγελματισμό του συμβάλλει τα μέγιστα στην επίτευξη των στόχων της**.

Παρατηρούμε όμως ότι **η συνεχής πίεση για αύξηση της στοχοθεσίας και οι πρακτικές που ακολουθούνται σε πολλές περιπτώσεις υποβαθμίζουν την αξιοπρέπεια των συναδέλφων και δυναμιτίζουν το κλίμα συνεργασίας και εύρυθμης λειτουργίας** σε ορισμένους εργασιακούς χώρους.

Η τακτική του "μαστίγιου και του καρότου" και οι αντιεπαγγελματικές συμπεριφορές δεν αρμόζουν σε μία σύγχρονη τραπεζική επιχείρηση.

Ως Σύλλογος, όταν λαμβάνουμε μηνύματα για τέτοιες συμπεριφορές, τα καταγγέλλουμε άμεσα στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για να πράξει τα δέοντα. Ενημερώσαμε τη Διοίκηση ότι αντιεπαγγελματικές συμπεριφορές στελεχών θα καταγγέλλονται από το Σύλλογό μας, πλέον και δημόσια.

Επιπλέον ένα σημαντικό ζήτημα που θέσαμε, αναφορικά με τη **διεξαγωγή σεμιναρίων και πιστοποιήσεων των συναδέλφων, η ολοκλήρωση των οποίων απαιτεί την κατασπατάληση προσωπικού χρόνου δημιουργώντας ανισορροπία μεταξύ του εργασιακού χρόνου και της προσωπικής ζωής**. Ζητήσαμε από τη Διοίκηση να προχωρήσει σε ενέργειες που θα διευκολύνουν τους συναδέλφους, προτείνοντας **η διεξαγωγή των σεμιναρίων να υλοποιείται εντός του ωραρίου εργασίας με τη δημιουργία ψηφιακών αιθουσών και τη δυνατότητα απομακρυσμένης σύνδεσης εκτός χώρου εργασίας.**

Απάντηση Διοίκησης: Η Διοίκηση της Τράπεζας είναι ιδιαιτέρως αυστηρή και απορρίπτει κάθε είδους συμπεριφορά που ξεφεύγει από τα όρια της εργασιακής αξιοπρέπειας. Παροτρύνει το Προσωπικό να καταγγέλλει κάθε μη επιτρεπτή τέτοια συμπεριφορά ώστε να υπάρξουν και οι ανάλογες κυρώσεις.

Όσον αφορά το θέμα των σεμιναρίων, θα εξετάσει την πρότασή μας ώστε να διευκολυνθεί η διαδικασία και να μην επηρεάζεται ο προσωπικός χρόνος των εργαζόμενων.

Συρρίκνωση Δικτύου-Υπηρεσιών-Πρόγραμμα Εθελούσιας εξόδου

Ύστερα από ερωτήματα των συναδέλφων, ζητήσαμε διευκρινήσεις για το αν προγραμματίζεται μία νέα εθελούσια, με τι όρους, και πως αυτή θα επηρεάσει τη λειτουργία της Τράπεζας, του Δικτύου καταστημάτων της και τους εργαζόμενους.

Υπενθυμίζοντας ότι έχουμε πιάσει πάτο στο βαρέλι της συρρίκνωσης του Δικτύου και διαθέτοντας πλέον έναν από τους μικρότερους αριθμούς καταστημάτων στην επικράτεια σε σχέση με τις υπόλοιπες συστημικές Τράπεζες δηλώσαμε, για πολλοστή φορά, **την αντίθεσή μας σε οποιαδήποτε στρατηγική που εστιάζει στην περαιτέρω μείωση του Δικτύου καταστημάτων καθώς και στη συρρίκνωση των τραπεζικών εργασιών.** Επιπλέον, τονίσαμε ότι δεν θα δεχτούμε πρακτικές που αναστατώνουν και επηρεάζουν την οικογενειακή και προσωπική ζωή των συναδέλφων.

Το Τραπεζικό σύστημα οφείλει να ενισχύσει τον κοινωνικό του ρόλο εξυπηρετώντας τα συμφέροντα της κοινωνίας και της Ελληνικής Οικονομίας και όχι αποκλειστικά τα συμφέροντα των μετόχων του. Μην ξεχνάμε ότι η ύπαρξη του Τραπεζικού συστήματος οφείλεται στις θυσίες του Ελληνικού λαού και στις ανακεφαλαιοποιήσεις με κρατικά κεφάλαια. **Θα συνεχίσουμε παράλληλα με την ΟΤΟΕ να στεκόμαστε απέναντι στις αδιέξοδες αυτές λογικές συρρίκνωσης.**

Απάντηση Διοίκησης: Οι αποφάσεις για το ΑΝ θα υλοποιηθεί, τους όρους και τη χρονική στιγμή που θα ανακοινωθεί το Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου Προσωπικού, θα παρθούν έως το τέλος Ιανουαρίου. Συνήθως η πραγματοποίηση τέτοιων προγραμμάτων υλοποιείται στις αρχές ή στα τέλη του έτους.

Όσον αφορά στη συρρίκνωση, μας ενημέρωσε ότι δεν υπάρχουν αποφάσεις για περαιτέρω μείωση των καταστημάτων.

Τεχνητή Νοημοσύνη

Η **Τεχνητή Νοημοσύνη αναμένεται να επηρεάσει το Τραπεζικό επάγγελμα** με την αυτοματοποίηση εργασιών, την ανάλυση δεδομένων για προγνώσεις οικονομικών κινδύνων και την εμπειρία εξυπηρέτησης των πελατών μέσω συστημάτων υποστήριξης αποφάσεων. Ενώ μπορεί να **αυξήσει την αποδοτικότητα** και να δημιουργήσει ευκαιρίες για νέες θέσεις εργασίας, μπορεί και **να οδηγήσει σε τερματισμό ορισμένων παραδοσιακών θέσεων εργασίας.**

Ζητήσαμε από τη Διοίκηση να μας ενημερώσει αν εφαρμόζεται η Τεχνητή Νοημοσύνη σήμερα στην Τράπεζα και αν ναι, σε ποιες Διευθύνσεις και ποιος θα είναι ο αντίκτυπος στις θέσεις εργασίας.

Απάντηση Διοίκησης: Σίγουρα το συγκεκριμένο ζήτημα θα μας απασχολήσει τα επόμενα χρόνια, αλλά αυτή την περίοδο βρισκόμαστε σε πολύ αρχικό στάδιο τέτοιων διαδικασιών και δεν εφαρμόζεται η Τεχνητή Νοημοσύνη σε κάποια Διεύθυνση.

Σκοπός μας είναι η επιδίωξη συμφωνιών που θα διασφαλίζουν τα εργασιακά δικαιώματα και τους συναδέλφους από τις επιπτώσεις αυτής της νέας τεχνολογίας στον κλάδο.

Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης

Μετά την απόφαση της Κυβέρνησης και το πρόσφατο νομοσχέδιο, **δρομολογήθηκε η φορολόγηση των Εφάπαξ των ΤΕΑ**.

Ως Σύλλογος αναλάβαμε **πρωτοβουλίες σε πολιτικό και συνδικαλιστικό επίπεδο** για τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζόμενων και την **απόσυρση ή αλλαγή αρνητικών διατάξεων** του εν λόγω νομοσχεδίου, **ιδιαίτερα για τους χαμηλόμισθους**.

Σε αυτό το νέο νομικό πλαίσιο για τα ΤΕΑ, προτείναμε στην Τράπεζα να επωμιστεί μέρος του **κόστους της φορολόγησης** και να εξεταστεί η τροποποίηση του καταστατικού του ώστε να **προβλέπει και περιοδικές καταβολές της παροχής**, αφού πλέον ορίζονται μειωμένοι φορολογικοί συντελεστές κατά 50%.

Συνάδελφοι,

Ως Σύλλογος οφείλουμε να προασπιζόμαστε τα συμφέροντα των συναδέλφων.
Αυτό κάνουμε και αυτό θα συνεχίσουμε να πράττουμε.

Οι παραπάνω διεκδικήσεις αποτελούν τη φωνή και τον προβληματισμό των συναδέλφων μας όπως αυτές εκφράστηκαν στο Ανώτατο Όργανο του Συλλόγου μας, την Γενική του Συνέλευση.

Είμαστε η φωνή όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα διότι, όπως πολύ καλά γνωρίζουμε, αυτές οι διεκδικήσεις και οι προβληματισμοί αποτυπώθηκαν και στην έρευνα WeSay που διεξήγαγε η Τράπεζα εμφανίζοντας τις πραγματικές ανάγκες του προσωπικού.

Η απάντηση στη φτωχοποίηση είναι οι πραγματικές αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές των συναδέλφων μέσω συμφωνιών. Τα τείχη που ορθώνονται και αποτρέπουν το διάλογο, τη συνεννόηση και τις συνεργασίες πέφτουν πανηγυρικά. Ενόψει και της επικείμενης υπογραφής νέας Επιχειρησιακής Σύμβασης Εργασίας στην Τράπεζα, θεωρούμε ότι ενωμένοι όλοι οι εργαζόμενοι θα διεκδικήσουμε δυναμικά τα δίκαια αιτήματα μας.

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΔΡΙΒΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΛΑΝΑΣ