



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ (ΣΕΤΠ)



ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση Σάββατο 11 Μαΐου 2019



Συναδέλφои,

Ο χρόνος που πέρασε από την προηγούμενη ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση του Συλλόγου μας, σημαδεύτηκε από πολλά και κρίσιμα γεγονότα.

Γεγονότα, που είχαν να κάνουν με τη μεταβολή των οικονομικών δεδομένων της χώρας – θεωρητικά προς το καλύτερο - και σε αντιδιαστολή αυτού, μία επιθετική, από την πλευρά των Τραπεζών, στάση, προς τα εργασιακά μας δικαιώματα.

Η δράση του Συλλόγου μας στο περιβάλλον αυτό, είχε ως κεντρικό άξονα την υπεράσπιση των κατακτήσεων και των δικαιωμάτων μας, **με κορυφαίο το δικαίωμα της απασχόλησης**, εμπειρείχε όμως και σημαντικές διεκδικήσεις που κράτησαν ψηλά τη θέση των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, τόσο στο εισοδηματικό, όσο και στο θεσμικό επίπεδο, επιβεβαιώνοντας στην πράξη, τόσο τη διεκδικητική και αξιόμαχη στάση μας, όσο και την αποτελεσματικότητά μας.

Η κρίσιμότητα της συγκυρίας που αφορά στα προβλήματα που αντιμετωπίζει συνολικά ο Τραπεζικός Κλάδος και πιο συγκεκριμένα η Τράπεζα Πειραιώς, που επηρέασαν και εξακολουθούν να επηρεάζουν τους εργαζόμενους, ήταν - και αυτή τη χρονιά - η καθοριστική παράμετρος, ώστε ο Σύλλογός μας να κινηθεί **με τακτική, σχέδιο, θάρρος και αποφασιστικότητα**, έχοντας **πάντοτε ως γνώμονα, το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για τους συναδέλφους μας στις παρούσες συνθήκες**.

Για εμάς αυτή η χρονιά ήταν καθοριστική, για ένα ακόμα λόγο. Ήταν η χρονιά, όπου η αρχική μας δέσμευση για τη θεσμική ενοποίηση όλων των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, ολοκληρώθηκε στις βασικές διεκδικήσεις, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν ένα, ενιαίο πλαίσιο θεσμικών δικαιωμάτων.

Η Γενική Συνέλευση του Συλλόγου μας στις 11 Μαΐου του 2019, θα κρίνει, για μία ακόμη φορά, τα πεπραγμένα της συνολικής δράσης του Συλλόγου μας και θα δώσει το στίγμα και τις κατευθύνσεις για την πορεία μας στον τρίτο χρόνο της συνδικαλιστικής μας θητείας, μέχρι τις αρχαιρεσίες που θα πραγματοποιηθούν στο μέσο της επόμενης χρονιάς, το 2020.

Τώρα όμως, σε αυτή την Γενική Συνέλευση, που κρίνεται ο χρόνος που πέρασε, θέλουμε να παρουσιάσουμε το έργο του Συλλόγου μας, που θεωρούμε ότι ήταν πλούσιο και ιδιαίτερα θετικό σε όλους τους τομείς της δράσης μας, ελπίζοντας ότι θα αποτιμηθεί θετικά από τη Συνέλευσή μας.

Αναλυτικότερα παραθέτουμε:

- Υπογραφή νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.), που κατοχυρώνει τα δικαιώματά μας και ταυτόχρονα βελτιώνει τη θέση μας σε σημαντικά θέματα.
- Δημιουργία νέου Κανονισμού Αξιολόγησης, για όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα Πειραιώς, με σύγχρονα και πρωτοποριακά χαρακτηριστικά, αλλά και ασφαλιστικές δικλίδες για τους εργαζόμενους.
- Συμφωνία με την Τράπεζα για τη ρευστοποίηση του Προγράμματος Εφάπαξ για 2.500 εργαζόμενους, αποδίδοντας την καλύτερη δυνατή προσδοκία για τους δικαιούχους του και δικαιώνοντας, στην πράξη, την αξία αυτής της σημαντικής κατάκτησης του Συλλόγου μας με την Σύμβαση του 1994.
- Συμμετοχή, με θέσεις και προτάσεις, για τη δημιουργία του νέου αποταμιευτικού προγράμματος εφάπαξ για όλους τους εργαζόμενους, όπως ήταν η διαχρονική μας διεκδίκηση, που εξασφάλισε εργοδοτική εισφορά 2%, σε ένα πρόγραμμα που αποτελεί μονομερή παροχή της Τράπεζας.
- Άμεση και αποφασιστική παρέμβαση του Συλλόγου μας για εθελοντική μερική απασχόληση και άδεια άνευ αποδοχών, που οδήγησε στη ματαίωση των ειλημμένων αποφάσεων της Τράπεζας.
- Ξεκάθαρη και αποφασιστική στάση του Συλλόγου μας, στην υπεράσπιση των συναδέλφων μας που εργάζονται στα κόκκινα δάνεια, με τη θέση «καμία απώλεια θέσης εργασίας, καμία μεταβολή στην τραπεζοϋπαλληλική τους ιδιότητα».
- Ουσιαστική συμβολή του Συλλόγου μας για την υπογραφή της νέας κλαδικής Σ.Σ.Ε. της ΟΤΟΕ, που ενεργοποίησε ξανά τη λειτουργία του Ενιαίου Μισθολογίου, με σταδιακή αποκατάσταση των εισοδηματικών απωλειών και ταυτόχρονα ουσιαστική προστασία της Απασχόλησης των εργαζομένων στον Κλάδο.
- Παρεμβάσεις του Συλλόγου μας, σε ανοιχτά ζητήματα (Ομαδικό Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα, λειτουργία Δικτύου Καταστημάτων κ.α.).
- Πάγιες δράσεις του Συλλόγου μας.

Τα παραπάνω, αποτελούν κορυφαίες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις του Συλλόγου μας, που μας κάνουν να νοιώθουμε ασφαλείς και αισιόδοξοι, όμως υπάρχουν και άλλες ουσιαστικές παρεμβάσεις, σε πολλά ακόμη συλλογικά



θέματα γενικότερα, αλλά και επιμέρους, στα οποία η δράση μας ήταν ιδιαίτερα αποτελεσματική.

Για όλα αυτά όμως, ήταν καθοριστική, η αποφασιστική και απόλυτα τεκμηριωμένη με επιχειρήματα, θέσεις και προτάσεις, στάση του Συλλόγου μας, στις συναντήσεις που έγιναν με την Τράπεζα την περίοδο αυτή, με το Διευθύνοντα Σύμβουλο και με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι θέσεις του Συλλόγου μας ήταν σαφείς και ξεκάθαρες και δεν άφησαν ποτέ περιθώρια παρερμηνειών, γιατί εξέφρασαν με σοβαρότητα, σύνεση και ρεαλισμό, σε συνδικαλιστικό επίπεδο εκπροσώπησης, τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων στο χώρο μας.

A. Υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης 2018-2019.

Με την υπογραφή της νέας - μονοετούς διάρκειας Ε.Σ.Σ.Ε. - την 27/7/2018, έγινε ακόμα ένα βήμα προς την επίτευξη του στρατηγικού μας στόχου για ενοποίηση



των εργασιακών μας σχέσεων, ενώ η ρήτρα για την προστασία της απασχόλησης, απέδωσε το πλαίσιο που απαιτείται, για την επικράτηση κλίματος ασφάλειας προς τους εργαζόμενους και την αποτροπή απολύσεων στην Τράπεζα.

Η σύμβαση αυτή, κινείται – για ακόμα μια φορά - στην κατεύθυνση της ευνοϊκότερης ρύθμισης της θέσης των

εργαζόμενων, καθώς έρχεται να προσθέσει θεσμικά και μισθολογικά δικαιώματα, λειτουργώντας συμπληρωματικά ως προς την Κλαδική Συλλογική μας Σύμβαση.

Η νέα Ε.Σ.Σ.Ε., με ισχύ ως την 31/10/2019 (συμπεριλαμβανομένης και της τρίμηνης παράτασης ισχύος της), περιέχει τις εξής ρυθμίσεις:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

- 1) Χορήγηση επιδόματος άριστης γνώσης Αγγλικών επιπέδου Γ2(C2) σε ποσοστό 7% επί του εκάστοτε βασικού κλιμακίου της Κλαδικής ΣΣΕ του κάθε εργαζόμενου. Το επίδομα χορηγείται:
 - i. σε κατόχους τίτλου Proficiency¹.
 - ii. σε κατόχους κρατικού πιστοποιητικού γλωσσομάθειας επιπέδου Γ2 (ν. 2740/1999, όπως αντικαταστάθηκε με το ν. 3149/2003 άρθρο 13 παρ. 19, όπως ισχύει).
 - iii. σε πτυχιούχους Αγγλικής φιλολογίας σε κατόχους πτυχίου, προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού διπλώματος ή διδακτορικού διπλώματος οποιουδήποτε αναγνωρισμένου ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής.
 - iv. Απολυτήριο τίτλο ισότιμο των ελληνικών σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, εφόσον έχει αποκτηθεί μετά από κανονική φοίτηση τουλάχιστον έξι ετών στην αλλοδαπή
- 2) Χορήγηση επιδόματος παραμεθορίου στους εργαζόμενους που υπηρετούν σε όλες τις περιοχές που προβλέπονται στο άρθρο 24 του Ν. 1892/90 όπως ισχύει (Ν.3978/2011 άρθρο 114 ΦΕΚ Α 137/2011).
- 3) Θεσμοθετείται Επίδομα Υποδοχής πελατείας, στους εργαζόμενους που ασκούν τα καθήκοντα Υπαλλήλου Υποδοχής Πελατείας (Meeter Greeter) και ορίζεται στο ποσό των 110€.
- 4) Αύξηση του Διαχειριστικού Επιδόματος (Teller) κατά 10% στο ποσό των 110€
- 5) Η επιδότηση ετήσιας κάρτας απεριορίστων διαδρομών Ο.Α.Σ.Α. και Ο.Α.Σ.Θ. ορίζεται στις 300.000€ για το έτος 2018.
- 6) Οι εργαζόμενοι που αποκτούν πρώτο πτυχίο Ανώτατης ή Ανώτερης Σχολής θα επιβραβεύονται με το ποσό των 1.900€.
- 7) Τα παιδιά των εργαζομένων που εισάγονται για πρώτη φορά σε Ανώτατη ή Ανώτερη Σχολή θα επιβραβεύονται με το ποσό των 900€.
- 8) Τα παιδιά των εργαζομένων που αριστεύουν στο πρώτο πτυχίο Ανώτατης ή Ανώτερης Σχολής θα επιβραβεύονται με το ποσό των 1.400€.
- 9) Τα παιδιά των εργαζομένων (πέραν του ενός) που σπουδάζουν παράλληλα λαμβάνουν εφάπαξ το ποσό των 1.400€. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Τράπεζα οι επιβραβεύσεις των τέκνων θα χορηγούνται σ έναν από τους δύο γονείς.

ΘΕΣΜΙΚΑ

1. Εφαρμογή μειωμένου ωραρίου μητρότητας έπειτα από χρήση μέρους της σωρευτικής αδειάς, όπως αυτό καθορίζεται στους παρακάτω πίνακες:

¹ • CERTIFICATE OF PROFICIENCY IN ENGLISH (CPE) του Πανεπιστημίου CAMBRIDGE. • INTERNATIONAL ENGLISH LANGUAGE TESTING SYSTEM (IELTS) από το University of Cambridge Local Examinations Syndicate (UCLES) – The British Council – IDP Education Australia IELTS Australia με βαθμολογία από 7,5 και άνω. • CERTIFICATE OF PROFICIENCY IN ENGLISH του Πανεπιστημίου MICHIGAN. • LONDON TESTS OF ENGLISH LEVEL 5 – PROFICIENT COMMUNICATION – του EDEXCEL. • CITY GUILDS LEVEL 3 CERTIFICATE IN ESOL INTERNATIONAL (reading, writing and listening) – MASTERY – και CITY GUILDS LEVEL 3 CERTIFICATE IN ESOL INTERNATIONAL (Spoken) – MASTERY – (Συμυποβάλλονται αθροιστικά για την απόδειξη της άριστης γνώσης) ή CITY GUILDS CERTIFICATE IN INTERNATIONAL ESOL – MASTERY – και CITY GUILDS CERTIFICATE IN INTERNATIONAL SPOKEN ESOL – MASTERY – (Συμυποβάλλονται αθροιστικά για την απόδειξη της άριστης γνώσης)
- Pearson Test of English general level 5- Proficient Communication- του Edexcel ή Edexcel level 3 Certificate in ESOL International (CEF C2).
• LRN Level 3 Certificate in ESOL International (CEF C2) • C2 - LanguageCert Level 3 Certificate in ESOL International (listening, reading, writing) (Mastery C2) και C2- LanguageCert Level 3 Certificate in ESOL International (Speaking) (Mastery C2) (Συμυποβάλλονται αθροιστικά για την απόδειξη της άριστης γνώσης).



Ημερολογιακές ημέρες	Μειωμένο ωράριο που απομένει
80	2 ώρες για 1 χρόνο και 1 ώρα για 2 χρόνια
177	1 ώρα για 2 χρόνια
225	1 ώρα για 1 χρόνο
274	Εξάντληση μειωμένου
Για δίδυμη κύηση	
Ημερολογιακές ημέρες	Μειωμένο ωράριο που απομένει
80	2 ώρες για 3 χρόνια
177	2 ώρες για 2 χρόνια
275	2 ώρες για 1 χρόνο
373	Εξάντληση μειωμένου

2. Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών για νοσηλεία τέκνου σε νοσοκομείο ή κλινική.
3. Χορηγείται στους εργαζόμενους πατέρες άδεια με αποδοχές τριών (3) εργάσιμων ημερών για γέννηση τέκνου.
4. Χορηγείται στους εργαζόμενους φοιτητική άδεια με αποδοχές δεκαεπτά (17) εργάσιμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος, για απόκτηση πρώτου πτυχίου.
 Η εξασφάλιση της εργασίας εκφράζει την βούληση της Τράπεζας και του Συλλόγου.
 Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που έχουν θεσπιστεί από τις Κλαδικές Σ.Σ.Ε. ΟΤΟΕ – Τραπεζών ή καθ' οιονδήποτε άλλο τρόπο και βρίσκονται να ισχύ κατά το χρόνο υπογραφής της παρούσης Ε.Σ.Σ.Ε. δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

Η ισχύς της παρούσας Σ.Σ.Ε αρχίζει την 1/8/2018 και λήγει στις 31/7/2019.

Ο διαρκής μας αγώνας για τη βελτίωση των εργασιακών μας δικαιωμάτων στην Τράπεζα φυσικά δε σταματά εδώ. Συνεχίζουμε όμως, παράλληλα, να διεκδικούμε και να απαιτούμε από την Τράπεζα, ένα ολοκληρωμένο και συμφωνημένο, δίκαιο σύστημα αμοιβών και παροχών.

B. Υπογραφή νέου Κανονισμού Αξιολόγησης Προσωπικού.

Ο Σύλλογός μας είναι ο μοναδικός Σύλλογος στον Τραπεζικό χώρο, που κατάφερε να διατηρήσει τη θεσμική κατάκτηση, ο εκάστοτε Κανονισμός Αξιολόγησης, να είναι αποτέλεσμα Συλλογικής Συμφωνίας με τον εργοδότη.

Στο πλαίσιο αυτό, για το νέο Κανονισμό Αξιολόγησης που υπεγράφη, αναφέρουμε ως σημαντικότερα σημεία:



- Δεν υπάρχει πλέον προσδιορισμός αρνητικής απόδοσης.
- Δεν προβλέπεται ατομική ποσοτική στοχοθεσία, ως κριτήριο απόδοσης, σε καμία περίπτωση.
- Και – κυρίαρχα – υπάρχει η ασφαλιστική δικλείδα, ότι σε περίπτωση χαμηλής αξιολόγησης του εργαζόμενου να ανταποκριθεί με επιτυχία στο ρόλο που του ανατίθεται, εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα από τον Οργανισμό Προσωπικού (άρθρο 13, παρ. 4, που προβλέπει στασιμότητα στη βαθμολογική εξέλιξη), με αποκλεισμό οποιασδήποτε άλλης διαδικασίας.

Η όποια σύνδεση της αξιολόγησης με την Απασχόληση και την ατομική ποσοτική στοχοθεσία, ΑΠΟΚΛΕΙΕΤΑΙ από τον Κανονισμό Αξιολόγησης.



Λόγω των παραπάνω, ο Κανονισμός αυτός χαρακτηρίστηκε από την ΟΤΟΕ, ως ο καλύτερος Κανονισμός Αξιολόγησης απόδοσης του Προσωπικού που ισχύει αυτή τη στιγμή στον Τραπεζικό χώρο και αποτέλεσε το πρότυπο της διεκδίκησης για τις αξιολογήσεις, σε Κλαδικό επίπεδο.

Η τήρηση του Κανονισμού είναι ευθύνη όλων μας, ώστε η διαδικασία αξιολόγησης να είναι πραγματικά το μέσο, τόσο για την ατομική εξέλιξη, όσο και για τη συνεχή βελτίωση του εργασιακού μας περιβάλλοντος, με διασφαλισμένη την αξιοκρατία, την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια (όπως ορίζονται στο Άρθρο 2 «Αρχές συστήματος αξιολόγησης» του Κανονισμού).

Γ. Συμφωνία για τη ρευστοποίηση του προγράμματος εφάπαξ της Σ.Σ.Ε. 1994.

Η Συμφωνία για το πρόγραμμα εφάπαξ της Σ.Σ.Ε. 1994, είχε την σφραγίδα της αποφασιστικής στάσης του Συλλόγου μας από την πρώτη στιγμή, ξεκαθαρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να λάβουν όσα δικαιούνται ΣΗΜΕΡΑ, τα οποία αποτελούν δική τους κατάκτηση για περισσότερο από 30 χρόνια.



Το Σεπτέμβριο του 2018, ανακοινώθηκε η απόφαση της Τράπεζας, να προχωρήσει μονομερώς στη ρευστοποίηση όλων των προγραμμάτων εφάπαξ που προϋπήρχαν, προκειμένου να δημιουργήσει ένα νέο ενιαίο Πρόγραμμα. Σε αυτή της την απόφαση, ενέπλεξε και το Πρόγραμμα Εφάπαξ της Σ.Σ.Ε. 1994, που αφορούσε σε περίπου 2500 συναδέλφους που εργάζονταν στην Τράπεζα, πριν από το 2012. Με τον τρόπο αυτό, η Τράπεζα επιθετικά, επιθυμούσε τη μειωμένη οικονομική αποζημίωση των δικαιούχων του Προγράμματος αυτού, όσο και τη μονομερή κατάργηση μιας Επιχειρησιακής Σύμβασης, πράξη που θα οδηγούσε αλυσιδωτά, σε συνολική αποδόμηση όλων των θεσμικών κατακτήσεων μας.

Για να υπερασπιστούμε τη Σύμβαση αυτή και τους εργαζόμενους, καταφύγαμε στα ένδικα μέσα, καταθέτοντας ασφαλιστικά μέτρα και ασκώντας προσωρινή διαταγή, προκειμένου να αποτρέψουμε τη δημιουργία τετελεσμένων γεγονότων και πράξεων από την πλευρά της Τράπεζας («πάγωμα» του Προγράμματος στις 31/12/2018 και απόδοση της μέχρι τότε συσσωρευμένης αξίωσης κατά τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου και εάν αυτή συνέβαινε από την Τράπεζα). Η δικαίωσή μας από το Δικαστήριο πέτυχε την ανακοπή της μονομερούς καταγγελίας του Προγράμματος από την πλευρά της Τράπεζας και την επαναφορά της στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης.

Αποτέλεσμα της αποφασιστικής μας στάσης, ήταν η συμφωνία για τη ρευστοποίηση του εν λόγω Προγράμματος, τόσο με θεσμικά κατοχυρωμένο τρόπο, όσο και με βελτίωση επί των ποσών αποζημίωσης (ενδεικτικά να αναφέρουμε ότι οι συνάδελφοι που δεν είχαν κλείσει 15 έτη στο Πρόγραμμα, πριν από τις ενέργειές μας, θα ελάμβαναν μόνο τις εισφορές τους και οι υπόλοιποι θα ελάμβαναν αναλογικά μικρότερο ποσό).

Έτσι προχωρήσαμε σε μια συμφωνία ρευστοποίησης του Προγράμματος, με την προϋπόθεση της υπερψήφισης και έγκρισης αυτής από τους δικαιούχους, γεγονός που συνέβη, με ποσοστό 96,37% και αναγνώρισε με τον πλέον emphaticό τρόπο, τους χειρισμούς του Συλλόγου μας και την τελική κατάληξη της συμφωνίας μεταξύ Συλλόγου και Τράπεζας.

Η συμφωνία αυτή, εξασφάλισε στο σύνολο των δικαιούχων προγράμματος όσα δικαιούνταν ο καθένας τη στιγμή της ρευστοποίησης.



Δ. Δημιουργία νέου ενιαίου Αποταμιευτικού Προγράμματος με τη μορφή Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.).

Η δημιουργία ενός ενιαίου Προγράμματος Εφάπαξ, ήταν διαχρονική μας διεκδίκηση, όπως αυτή είχε αποτυπωθεί σε κάθε πρόταση Επιχειρησιακής Σύμβασης που είχαμε καταθέσει στην Τράπεζα. Στη συμφωνία ρευστοποίησης του Προγράμματος Εφάπαξ της Σ.Σ.Ε. 1994, υπογράφηκε η υποχρέωση της Τράπεζας, για τη δημιουργία ενός νέου, ενιαίου Προγράμματος Εφάπαξ, με αναδρομική ισχύ καταβολής εισφορών της Τράπεζας για τους εργαζόμενους από 1 Ιανουαρίου 2019.

Η Τράπεζα ενημέρωσε το Σύλλογο ότι προτίθεται να δημιουργήσει – μονομερώς - Επαγγελματικό Ταμείο για τη δημιουργία του νέου Προγράμματος, με παροχή - από την πλευρά της - 1% στο μικτό μηνιαίο μισθό και ζήτησε από το Σύλλογό μας, να καταθέσει τις θέσεις και τις προτάσεις του, για τους όρους δημιουργίας του Ταμείου αυτού.

Ο Σύλλογός μας, στις προτάσεις του, κινήθηκε σε δύο βασικούς άξονες, που έχουν να κάνουν, αφενός με τη θεσμική κατοχύρωση της θέσης των εργαζομένων και γι' αυτό ζητήθηκε το Πρόγραμμα να αποτελεί προϊόν Επιχειρησιακής Συμφωνίας, αφετέρου στη βελτίωση του ποσοστού εργοδοτικής εισφοράς.



Στην μεν πρότασή μας, η δημιουργία του νέου Ταμείου να αποτελεί προϊόν Επιχειρησιακής Σύμβασης, αντιμετωπίσαμε την κάθετη άρνηση της Τράπεζας, επί της αρχής, στη δε βελτίωση του ποσοστού εργοδοτικής εισφοράς, πετύχαμε αυτή να γίνει 2% επί του μικτού, μηνιαίου μισθού και για 14 μήνες το έτος.

Το νέο ενιαίο αποταμιευτικό πρόγραμμα της Τράπεζας Πειραιώς, μέσω της ίδρυσης Επαγγελματικού Ταμείου, είναι μια μονομερής πράξη της Τράπεζας, δεδομένου ότι αποκλείστηκε εξ' αρχής η ουσιαστική συμμετοχή της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διοίκησή, τον έλεγχο και τη λειτουργία του, γεγονός που μας κάνει ιδιαίτερα επιφυλακτικούς.

Σε κάθε περίπτωση όμως, ο Σύλλογός μας θα παρακολουθεί όλες τις διαδικασίες που θα ακολουθήσουν και κυρίως την εφαρμογή του εγχειρήματος του Ταμείου, με αποκλειστικό κριτήριο παρεμβάσεις και δράσεις προς όφελος των εργαζομένων.

Ε. Αποτροπή απόφασης της Τράπεζας για δημιουργία θεσμικού πλαισίου που θα περιλαμβάνει «εθελοντικές» άδειες άνευ αποδοχών και «εθελοντική» μερική απασχόληση για τους εργαζόμενους στην Τράπεζα.

Η Τράπεζα Πειραιώς με πρωτοφανή προκλητικότητα κάλεσε το Σύλλογό μας να του ανακοινώσει μια αντεργατική απόφασή της, που ξεπερνάει κάθε προηγούμενο στον Τραπεζικό Κλάδο.

Ανακοίνωσε στους εκπροσώπους του Συλλόγου μας την απόφασή της να θέσει σε ισχύ ένα θεσμικό πλαίσιο που θα ορίζει:

- α) εθελοντική άδεια άνευ αποδοχών για τους εργαζόμενους και
- β) εθελοντική μερική απασχόληση.



Διαμηνύσαμε στη Διοίκηση της Τράπεζας να μην τολμήσει να εφαρμόσει τέτοιες αντεργατικές ενέργειες, γιατί απέναντί της δεν θα ήταν μόνο ο Σύλλογος και οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα Πειραιώς, αλλά και η ΟΤΟΕ και σύσσωμος ο Κλάδος των Τραπεζοϋπαλλήλων. Το μήνυμα του Συλλόγου μας για τα δύο αυτά θέματα ήταν σαφές: «Καλύτερα να μην τολμήσετε ...».

Αυτή η αποφασιστική στάση του Συλλόγου μας, όπως αποτυπώθηκε με την ανακοίνωσή μας, αλλά και η παράλληλη αντίδραση μέσω της ΟΤΟΕ, έφερε αποτέλεσμα και ματαίωσε την απόφαση της Τράπεζας. Σε κάθε περίπτωση όμως εμείς παραμένουμε σε ετοιμότητα και επιφυλακή.

ΣΤ. Αδιαπραγμάτευτες θέσεις του Συλλόγου για τους εργαζόμενους στα Τμήματα διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων (RBU).

Στις αρχές του έτους, γίναμε – για δεύτερη φορά μετά το θέμα με τους φύλακες και καθαρίστριες – μάρτυρες, μιας νέας πρωτοφανούς εκστρατείας, αυτή τη φορά από μεγαλοστέλεχη της Τράπεζας, προς το προσωπικό, η οποία συνεπικουρούμενη από καθοδηγούμενα δημοσιεύματα δήλωσης προθέσεων για το εργασιακό μέλλον των συναδέλφων που απασχολούνται στα τμήματα διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων (RBU), δημιούργησε κλίμα ανασφάλειας και πανικού. Με άμεση, αποφασιστική παρέμβαση του Συλλόγου μας, ζητήσαμε να επισπευστεί η επίσημη συνάντηση που είχαμε ζητήσει με τη από 28/1/2019 επιστολή μας, με το Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας, προκειμένου να κάνουμε, για ακόμα μια φορά, ξεκάθαρες τις θέσεις μας: Δηλώσαμε κατηγορηματικά ότι δεν πρόκειται να δεχτούμε - και θα αποτελεί αιτία πολέμου - οποιαδήποτε λύση που δε θα διασφαλίζει την Απασχόληση και την τραπεζοϋπαλληλική ιδιότητα όλων των συναδέλφων που απασχολούνται στα κόκκινα δάνεια.

Παράλληλα, καθώς θεωρούμε ότι το θέμα ξεπερνά τα στενά όρια του δικού μας τραπεζικού χώρου, ενημερώσαμε και από κοινού κινηθήκαμε με την ΟΤΟΕ, προκειμένου να αποτραπεί η υλοποίηση οποιουδήποτε σχεδιασμού αντίθετου στην πάγια θέση μας που είναι «καμία απόλυση, καμία απόσχιση, καμία κατάργηση των εργασιακών μας δικαιωμάτων».

Καλούμε την Τράπεζα, για ακόμα μια φορά, να αναζητήσει άλλες λύσεις και να μην επιχειρήσει με νομικά ή άλλα ευφυήματα, ή με προσπάθειες παραπλάνησης των εργαζομένων και μεθόδους απειλών, να βρει λύσεις, πέρα από τα όρια των απαρέγκλιτων θέσεών μας.



Όλοι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα θα πρέπει να μην ξεχνούν ότι την απασχόληση, την εργασία και τα εργασιακά τους δικαιώματα τα διασφαλίζουν και τα περιφρουρούν, οι Συλλογικές μας Συμβάσεις και κανένα μεθοδευμένο δημοσίευμα, καμία «ενημέρωση» από μεγαλοστέλεχη.

Z. Συμβολή του Συλλόγου μας στην υπογραφή νέας Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2019-2021.

Ο Σύλλογός μας, για μια ακόμα φορά, είχε σταθερή και αποφασιστική συμβολή στην διαδικασία διεκδίκησης της νέας τριετούς κλαδικής Σ.Σ.Ε. της ΟΤΟΕ και των Τραπεζών που υπογράφηκε πρόσφατα.

Τα σημαντικότερα σημεία της νέας Κλαδικής Σύμβασης, είναι:

- Η ενισχυμένη – έναντι της προηγούμενης - ρήτρα για τη διασφάλιση της Απασχόλησης. Πρέπει να σημειωθεί, ότι η έννοια «βούληση», δεν αποτελεί μια δήλωση ευχών και προθέσεων, αλλά επέχει απτή νομική βαρύτητα, να αποδείξει ο εργοδότης το λόγο για τον οποίο αθετεί τη Συμφωνία και παύει να διασφαλίζει την Απασχόληση. Επίσης, ο όρος «Απασχόληση» δεν περιλαμβάνει μόνο την εργασία, αλλά και το σύνολο των εργασιακών μας δικαιωμάτων.
- Η έναρξη σταδιακής μισθολογικής αποκατάστασης απωλειών των προηγούμενων ετών της οικονομικής κρίσης, που πέρα από την όποια ποσοστιαία αύξηση, σηματοδοτεί – για πρώτη φορά μετά το 2009 – τη μεταστροφή της τάσης μείωσης του εισοδήματός μας και την επαναφορά λειτουργίας του ενιαίου μισθολογίου.



Η συμμετοχή και η υποστήριξή μας προς την ΟΤΟΕ, στην προσπάθειά της αυτή, ήταν καθοριστική. Από την πρώτη στιγμή, σε όλους τους χώρους εργασίας, έγιναν ενημερώσεις για τη διεκδίκηση. Ενώ όταν προκηρύχτηκε η απεργία, η δράση μας για την επιτυχία της απεργίας και η ανταπόκριση των συναδέλφων, έδωσε το διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στην ΟΤΟΕ, για να καταφέρει την υπογραφή της νέας Κλαδικής Σ.Σ.Ε.

H. Παρεμβάσεις του Συλλόγου σε ανοιχτά ζητήματα.

Εκτός από τα κυρίαρχα θέματα που αναλύθηκαν παραπάνω, ο Σύλλογός μας προχώρησε σε σειρά δράσεων και παρεμβάσεων για τη διευθέτηση εργασιακών θεμάτων:

α. Εξώδικο του Συλλόγου προς την Διοίκηση για τις μετακινήσεις συναδέλφων.

Ο Σύλλογός μας έλαβε γνώση για την αυθαίρετη και παράνομη πρακτική της Τράπεζας, να μετακινεί συναδέλφους μας Α.Μ.Ε.Α., συναδέλφους με σοβαρά προβλήματα υγείας στο οικογενειακό τους περιβάλλον και συναδέλφους μονογονεϊκών οικογενειών, στο κτίριο στον Περισσό. Η πρακτική αυτή, δημιούργησε πολλά προβλήματα στην προσωπική και εργασιακή ζωή των συναδέλφων που μετακινήθηκαν. Για το λόγο αυτό, διαμαρτυρηθήκαμε έντονα και αποστείλαμε εξώδικο, προκειμένου η Τράπεζα, να σταματήσει την παράτυπη αυτή πρακτική της και να σεβαστεί τους εργαζόμενους με κριτήρια κοινωνικής ευαισθησίας.

β. Παρεμβάσεις με θέσεις και προτάσεις, για τη βελτίωση και τη λειτουργία, του Ιατροφαρμακευτικού προγράμματος συμπληρωματικής ασφάλισης της υγείας (NN).

Για ακόμα μια φορά στα παραπάνω από δύο χρόνια λειτουργίας του Ομαδικού Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος, προτείναμε συγκεκριμένες βελτιώσεις, τόσο επί της διαδικασίας λειτουργίας, όσο και για τις παροχές του Προγράμματος.

Οι προτάσεις μας για άμεση βελτίωση που κατατέθηκαν σε σειρά συναντήσεων με την Διοίκηση τη χρονιά που μας πέρασε αφορούν:

- στον περιορισμό των εξαιρέσεων που αφορούν σε συγγενείς παθήσεις,
- στην προσθήκη κάλυψης εμβολιασμών,
- στην απλούστευση της διαδικασίας αποζημίωσης,
- στην ευρύτερη κάλυψη ορθοπεδικών παθήσεων,
- στην απόδοση παροχής του ΕΟΠΥΥ σε περίπτωση νοσηλείας στους ασφαλισμένους,

- στη διαχείριση από την Τράπεζα, ως ενδιάμεσου φορέα, των απορρίψεων αιτημάτων αποζημίωσης.

Επειδή τα θέματα που αφορούν στην υγεία, ιεραρχούνται στο υψηλότερο επίπεδο, αποτελεί για το Σύλλογό μας δέσμευση, η βελτίωση των συνθηκών λειτουργίας του Προγράμματος, μέσα και από την ένταξή του στο νέο – υπό ίδρυση - Τ.Ε.Α..

γ. Τήρηση του θεσμοθετημένου ωραρίου εργασίας και αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης.

Με αφορμή τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν στο Δίκτυο των καταστημάτων, αλλά και στις άλλες υπηρεσίες της Τράπεζας, ο Σύλλογος μας έκανε παρεμβάσεις στη Διοίκηση, ενημερώνοντας ταυτόχρονα και τους εργαζόμενους με σχετικές ανακοινώσεις, για όσα ισχύουν και πρέπει να τηρούνται απαρέγκλιτα.



Παράλληλα, ζητήσαμε από την Τράπεζα, να εφαρμοσθούν κανονικά όσα προβλέπονται στο σύστημα «Εργάνη» του Υπουργείου Εργασίας και αφορούν στον προγραμματισμό και την αμοιβή των υπερωριών.

Και για τα δύο θέματα έχουν γίνει σοβαρά βήματα τήρησης και εφαρμογής και η παρακολούθηση του Συλλόγου μας προκειμένου να ελέγχονται ενδεχόμενες παραβιάσεις είναι συνεχής.

δ. Ζητήματα στο Δίκτυο Καταστημάτων.

Κατά καιρούς έχουμε θέσει στη Διοίκηση της Τράπεζας, ζητήματα που παρατηρούνται στη λειτουργία του Δικτύου Καταστημάτων και επιβαρύνουν τους εργαζόμενους.

Συγκεκριμένα:

Τήρηση ωραρίου εργασίας. Ελπίζουμε ότι θα διορθωθεί μετά και τη μείωση του ωραρίου των συναλλαγών για το κοινό, όπως ορίζει η νέα Κλαδική Σύμβαση.

Μείωση καταστημάτων και υποστελέχωση αυτών. Ζητήσαμε τη μεταστροφή σε αναπτυξιακή βάση του αριθμού των καταστημάτων, την ορθή στελέχωση αυτών, ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα εργασιακής επιβάρυνσης ορισμένων ρόλων. Παράλληλα, ζητήσαμε, η όποια κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών στο Δίκτυο, να πραγματοποιείται κατόπιν έγκαιρης ενημέρωσης του εργαζομένου, κάλυψης των οδοιπορικών, όπως ορίζει η σχετική εγκύκλιος της Τράπεζας και προπαντός να γίνονται με βάση τα κοινωνικά κριτήρια.

Θ. Πάγιες δράσεις του Συλλόγου μας.

Όπως κάθε χρόνο, έτσι και φέτος, ο Σύλλογός μας διατήρησε τις πάγιες δράσεις του, που μερικές από αυτές είναι:

- ✓ Εθελοντικές αιμοδοσίες σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, με κάλυψη όλων των αναγκών σε μονάδες αίματος που προέκυψαν.
- ✓ Πολιτιστικές – ψυχαγωγικές δράσεις, σε όλη την Ελλάδα, που περιλαμβάνουν επιδότηση εκδρομών για τα μέλη του Συλλόγου και τις οικογένειές τους, θεατρικές παραστάσεις κ.ά.
- ✓ Αποστολή παιδικών βιβλίων και σχολικών ειδών για τα παιδιά των συναδέλφων.
- ✓ Αριστεία σπουδών στους συναδέλφους και τα παιδιά τους.
- ✓ Παρουσία ομάδων στα πρωταθλήματα ΟΤΟΕ και ΕΚΑ με τμήματα ανδρικού και γυναικείου βόλεϊ, ανδρικού μπάσκετ και ατομικών αθλημάτων.



Συναδέλφои,

Η ικανοποίηση της Διοίκησης του Συλλόγου μας από τη δράση μας, τον χρόνο που πέρασε δεν αποτελεί - σε καμία περίπτωση - στοιχείο εφησυχασμού.

Γνωρίζουμε τους κινδύνους της εποχής που ζούμε και τα προβλήματα που θα αντιμετωπίσουμε τόσο ως Κλάδος, όσο και ως εργαζόμενοι, σε ένα τραπεζικό τοπίο που μετασχηματίζεται.

Σε ένα τραπεζικό τοπίο, όπου ο παράγοντας άνθρωπος αντικαθίσταται από τα μηχανήματα, στο πλαίσιο που διαμορφώνεται από την 4^η τεχνολογική επανάσταση της ψηφιοποιημένης εποχής μας.

Είμαστε εδώ!

- ✓ **Είμαστε εδώ**, γιατί πρέπει να υπερασπίσουμε τους συναδέλφους μας, από τους κινδύνους μιας εποχής, που δε μπορούμε να απορρίψουμε, αλλά που πρέπει να την καταλάβουμε και να την αντιμετωπίσουμε, με τα σύγχρονα συνδικαλιστικά όπλα και μέσα που απαιτούνται.
- ✓ **Είμαστε εδώ**, γιατί έχουμε επίγνωση της συνδικαλιστικής αποστολής μας, που και με τις διαφωνίες μας και με τις ιδιαιτερότητές μας, θέλουμε να υπηρετήσουμε με ένα κοινό σκοπό, **που έχει στο επίκεντρο του τον άνθρωπο – εργαζόμενο – τραπεζοϋπάλληλο.**
- ✓ **Είμαστε εδώ**, γιατί θέλουμε η δική μας εποχή του άγχους, της αγωνίας και της ανασφάλειας, για το αύριο, να γίνει – παρά τις δυσκολίες, τις απογοητεύσεις και τα προβλήματα – η βάση και η αφετηρία για ένα καινούργιο ξεκίνημα.
Ένα ξεκίνημα, που θα αφορά όχι μόνο στην παρούσα, αλλά και στην επόμενη γενιά των τραπεζοϋπαλλήλων στην Τράπεζα Πειραιώς, που πρέπει να μάθουν, να έχουν ιστορική μνήμη και να θέλουν να φτιάξουν τη δική τους επαγγελματική και προσωπική προοπτική, με τα δικά τους υλικά και τις ιδέες, που οι ίδιοι θα

επιλέξουν να μετατρέψουν σε έργα και πράξεις του δικού τους μέλλοντος.

Αυτό είναι το δικό μας στοίχημα και αυτός είναι ένας ακόμα Διοικητικός Απολογισμός Δράσης, που σηματοδοτεί μία ολοκλήρωση και μία αφετηρία μαζί, στην πολύχρονη διαδρομή της Τράπεζας Πειραιώς, της μεγαλύτερης Τράπεζας στη χώρα μας σήμερα.

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Κάκκας

Ο Γ. Γραμματέας

Στέλιος Μουλακάκης