

## **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ**

Του Σωματείου με την επωνυμία «**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**», που εδρεύει στην Αθήνα, επί της οδού Καραγεώργη Σερβίας 2, όπως εκπροσωπείται νόμιμα,

### **ΠΡΟΣ**

Τη Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία "**ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.**", που εδρεύει στην Αθήνα, επί της οδού Αμερικής 4, Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα, για την κατάρτιση και υπογραφή **Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2022 – 2024**, σύμφωνα με τα οριζόμενα από το άρθρο 3, παρ.1 γ & 5 και το άρθρο 4 του ν. 1876/90, όπως ισχύουν.

Η σύμβαση αυτή θα αναφέρεται ειδικά στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην **ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**, εξειδικεύοντας και συμπληρώνοντας, στη συγκεκριμένη τραπεζική επιχείρηση, το γενικό πλαίσιο των ισχυουσών Σ.Σ.Ε. του Τραπεζικού Κλάδου, συμπεριλαμβανομένης της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών 2022-2024.

### **Κοινοποιείται προς:**

- την **Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα, Πατησίων 37, Αθήνα.**
- την **Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ), Βησσαρίωνος 9, Αθήνα.**

Κύριοι,

Οι διατάξεις των Κλαδικών Σ.Σ.Ε. που συνάπτει η Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εργοδότες του κλάδου, ρυθμίζουν τα ελάχιστα ενιαία πλαίσια για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων συμβάλλοντας μεταξύ άλλων και στην εμπέδωση συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων του κλάδου.

Ευνοϊκότερες μισθολογικές ρυθμίσεις, βελτιωμένες εξειδικεύσεις των γενικών πλαισίων των Κλαδικών Σ.Σ.Ε. ή η ρύθμιση συγκεκριμένων εργασιακών προβλημάτων και προτεραιοτήτων που αφορούν ειδικά στην Τράπεζα Πειραιώς, εύλογα αποτελούν ειδικό αντικείμενο της μεταξύ μας Επιχειρησιακής Διαπραγμάτευσης.

Η διαπραγμάτευση αυτή, συμπληρώνει, εξειδικεύει, βελτιώνει και εμπλουτίζει τις γενικά ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τη μεταξύ μας Συλλογική πρακτική, τις ειδικές συνθήκες, τις προτεραιότητες και τις δυνατότητες του εργασιακού μας χώρου.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, την από 3-6-2020 Επιχειρησιακή ΣΣΕ Εργασίας για το προσωπικό της Τράπεζας Πειραιώς μεταξύ ημών, ως αντιπροσωπευτικού Συλλόγου και της Τράπεζας που η διάρκειά της έληξε κατόπιν νεώτερης συμφωνίας των μερών στις 30-4-2022, θέτουμε προς διαπραγμάτευση τις ακόλουθες ειδικότερες προτάσεις και διεκδικήσεις μας για τα μισθολογικά και λοιπά θέματα για την νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ για το προσωπικό της Τράπεζας, τις οποίες επιφυλασσόμαστε να αναπτύξουμε και προφορικά, κατά τη διάρκεια των μεταξύ μας διαπραγματεύσεων.

**Οι διεκδικήσεις μας για τα οικονομικά και τα λοιπά θέματα έχουν διαμορφωθεί αφού συνεκτιμήσαμε:**

### **A. Την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, τις προϋποθέσεις και τις θετικές προοπτικές ανάπτυξής της.**

1. Για το 2021 ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας ανήλθε στο 8,3% ποσοστό που επαναφέρει το ΑΕΠ στα επίπεδα του 2019, ο υψηλότερος ρυθμός ανάπτυξης στην Ευρωζώνη.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Υπ. Οικονομικών (**Απρίλιος 2022**), ο ρυθμός ανάπτυξης αναμένεται να αυξηθεί κατά 3,1% το 2022, 4,8% για το 2023 και 3,5% για το 2024, ρυθμοί ανάπτυξης που είναι σύμφωνοι και με τις εκτιμήσεις του business plan 2022-2025 του Ομίλου της Τράπεζας για ανάπτυξη 3%-4% για την ίδια περίοδο.

2. Τις τελευταίες **θετικές αναβαθμίσεις των οίκων αξιολόγησης για την ελληνική οικονομία και για τις συστημικές τράπεζες**, οι οποίες διαμορφώνουν ένα θετικό περιβάλλον επενδύσεων και μακρόχρονης βιώσιμης ανάπτυξης.

3. Την **ενίσχυση της ελληνικής ανταγωνιστικότητας το 2021** με το δείκτη πραγματικής σταθμισμένης συναλλαγματικής ισοτιμίας με βάση τους σχετικούς δείκτες τιμών καταναλωτή, να είναι ο χαμηλότερος στην Ευρωζώνη κινούμενος στα επίπεδα 2002-2003(ΤτΕ).

4. Το **δημόσιο χρέος/ΑΕΠ της χώρας επιστρέφει σε σταθερή καθοδική πορεία**, καθώς οι ιδιαίτερα ισχυροί ρυθμοί μεγέθυνσης σε ονομαστικούς όρους, σε συνδυασμό με τις χαμηλές ονομαστικές πληρωμές τόκων, θα οδηγήσουν τον λόγο χρέους προς ΑΕΠ σε πτωτική πορεία δημιουργώντας συνθήκες επανόδου της χώρας στην επενδυτική βαθμίδα.

5. Την **σημαντική εισροή εθνικών και κοινοτικών πόρων** ύψους 90,9 δις μέσω του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και τη διαρκή μείωση του ποσοστού ανεργίας όλο το προηγούμενο διάστημα καταγράφοντας χαμηλά επίπεδα δεκαετίας με εκτίμηση στο 8% ως το 2026.

6. Την **αύξηση της χρηματοδότησης** προς την πραγματική οικονομία κατά μέσο όρο 7% κατ' έτος και τη σύμπραξη με τον δημόσιο τομέα στα πλαίσια του Ταμείου Ανάκαμψης για επιπλέον χρηματοδοτήσεις από τις ίδιες τις Τράπεζες ύψους €32-35δισ, ενώ για την Τράπεζα Πειραιώς η αύξηση της χρηματοδότησης ανέρχεται σε 7 δισ, λόγω των θετικών ρυθμών ανάπτυξης και των αναμενομένων εισροών από το Ταμείο Ανάκαμψης.

7. Τον θετικό αντίκτυπο που θα έχει στα επιτοκιακά έσοδα της Τράπεζας η **αύξηση των επιτοκίων**. Σύμφωνα με την δήλωση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας, η άνοδος των επιτοκίων από το -0,5% στο 0,5% σημαίνει αύξηση εσόδων κατά 160 εκατ. Ευρώ.

8. Τον **αυξημένο πληθωρισμό** που μετά από δεκαετίες έχει φθάσει σε διψήφιο νούμερο γεγονός που συνεπάγεται αντικειμενική μείωση της πραγματικής αξίας των αποδοχών και της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων.

## **B. Τις εξελίξεις στην απασχόληση και σε βασικά οικονομικά μεγέθη της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. στην Ελλάδα, κατά το διάστημα Ιανουάριος 2020 – Δεκέμβριος 2021 και τις αναπτυξιακές της προοπτικές:**

- **Ο αριθμός των εργαζόμενων στην Τράπεζα** για άλλη μια χρονική περίοδο και μάλιστα εν μέσω των περιοριστικών μέτρων της πανδημίας, **μειώθηκε και μάλιστα ιδιαίτερα αισθητά**. Συγκεκριμένα η μείωση έφτασε το ποσοστό του 20% ή κατά 2.151 εργαζόμενους στην Τράπεζα, από 10.734 στο τέλος του 2019 σε 8.543 στο τέλος του 2021. Επισημαίνουμε ότι την περίοδο 2017-2021 η μείωση της απασχόλησης στην Τράπεζα έχει σωρευτικά ανέλθει σε ποσοστό 35%.
- **Ο αριθμός του δικτύου καταστημάτων συρρικνώθηκε** σε ποσοστό 21% από 527 καταστήματα στο τέλος του 2019 σε 414 στο τέλος του 2021 ενώ σωρευτικά για την περίοδο 2017-2021 η μείωση έχει φθάσει το 33%, **δημιουργώντας τεράστιες ανησυχίες στο προσωπικό, προβλήματα εξυπηρέτησης και πρόσβασης σε πελάτες τόσο του κέντρου όσο κι ιδιαίτερα της περιφέρειας**. Η θέση μας αυτή τεκμηριώνεται από τον υπερδεκαπλάσιο αριθμό συναλλαγών που εμφανίζεται στα πιστωτικά ιδρύματα της χώρας (O.T.C. Deposits and Withdrawals) και της χαμηλότερης χρήσης της διαδικτυακής τραπεζικής από την πελατεία, έναντι του αριθμού συναλλαγών με τα πιστωτικά ιδρύματα στην Ευρωζώνη και της υψηλότερης χρήσης της διαδικτυακής τραπεζικής από τον πληθυσμό στις χώρες της Ευρωζώνης αντίστοιχα.
- Τα οικονομικά αποτελέσματα του έτους 2021 της Τράπεζας Πειραιώς στην Ελλάδα, συγκρινόμενα με το 2020 και του 2019, επιβεβαιώνουν **τη διαρκή βελτίωση των**

οικονομικών μεγεθών της δημιουργώντας για τα επόμενα έτη τις πλέον ευνοϊκές και κατάλληλες συνθήκες για τη βραχυπρόθεσμη και μεσομακροπρόθεσμη σημαντική θετική της πορεία.

**Συγκεκριμένα αναφέρουμε :**

- **Τη δραστική μείωση των Μ.Ε.Α.** από 45% στο τέλος του 2020 σε 12,5% στο τέλος του 2021 και σε τροχιά επίτευξης 8% επί του συνόλου των δανείων για το 2022.
- **Την περαιτέρω σημαντική μείωση του πιστωτικού κινδύνου(CoR)** στο 0,74%, από 1,12% το 2020, μέγεθος που κινείται στα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα
- **Την αυξημένη ρευστότητα** σε επίπεδο καταθέσεων νοικοκυριών και επιχειρήσεων με το υψηλότερο μέγεθος έναντι του ανταγωνισμού και με αύξηση της τάξης του 16% για τη διετία 2020-2021.
- **Τις συνθήκες αυξημένης πιστωτικής επέκτασης** κατά €6,5 δις και της καθαρής ροής χρηματοδότησης κατά €1δις προς την ελληνική οικονομία.
- **Το δείκτη καθαρού επιτοκιακού περιθωρίου (NIM)** στο τέλος του 2021 που ανέρχεται σε ποσοστό 1,77% επί του ενεργητικού σημαντικά υψηλότερα σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 1,3%.
- **Τον δείκτη Δανείων προς Καταθέσεις** που κινείται στο 65,8% στοιχείο που αναδεικνύει τα υψηλά ποσοστά αποθεμάτων ρευστότητας για χρηματοδοτήσεις και πιστωτική επέκταση τόσο σε επίπεδο απόλυτων μεγεθών όσο και σε σχέση τόσο με το μέσο όρο του δείκτη στην ΕΕ (108,6%).
- **Την αύξηση των εσόδων από προμήθειες** κατά 25% υπερκαλύπτοντας τις μικρές και σημειακές απώλειες των εσόδων από τόκους, κίνηση που αναμένεται να συνεχιστεί τα επόμενα χρόνια, βάσει και των προβλέψεων του νέου Business Plan της Τράπεζας.
- **Τη διαρκή μείωση του δείκτη Έξοδα προς Έσοδα στη διετία, από 53% το 2019 σε 46% στο τέλος του 2021,** προσδίδοντας σημαντικά οφέλη για την δημιουργία περαιτέρω εσωτερικού κεφαλαίου και οργανικής κερδοφορίας στην Τράπεζα, παρά την εμφανιζόμενη αύξηση των διοικητικών εξόδων κατά 9% την ίδια περίοδο.
- **Τη συνεχιζόμενη αύξηση της οργανικής κερδοφορίας,** που οδήγησε σε αύξηση των κερδών προ φόρων και προβλέψεων κατά 10% το 2021 σε €1,052δις, τα κέρδη προ φόρων, σε επαναλαμβανόμενη βάση, στα €665εκ, υπερδιπλάσια έναντι του 2020, και το δείκτη απόδοσης κεφαλαίων RoTBV στο 7,1% έναντι 3,7% το 2020. Δείκτης που αναμένεται να ενισχυθεί σημαντικά περαιτέρω το προσεχές διάστημα.
- **Την ισχυρή και σταθερή κεφαλαιακή βάση** με συνολικό δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας στο 15,9%, σημαντικά πάνω από τα ελάχιστα εποπτικά απαιτούμενα όρια καθώς και εντός των εποπτικών ορίων MREL.

- Το Δελτίο Τύπου με αφορμή την ανακοίνωση των οικονομικών αποτελεσμάτων του Α' εξαμήνου του 2021: « Πρώτη θέση στον ελληνικό τραπεζικό τομέα, με τη μεγαλύτερη μείωση κόστους περίπου 30% τα τελευταία 4 χρόνια». Τα 2/3 εξ αυτών προέρχονται μόνο από τη μείωση των δαπανών μισθοδοσίας.
- **Τη σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (προστιθέμενη αξία από τόκους και προμήθειες ανά απασχολούμενο), σε ποσοστό 24,8%, ποσοστό που υπερβαίνει, τη μέση αύξηση των υπολοίπων συστημικών τραπεζών, που καταγράφεται για την ίδια περίοδο.**
- Ο δείκτης αποδοτικότητας, **Δαπάνες Προσωπικού προς το σύνολο των Καθαρών Εσόδων από Τόκους και Προμήθειες (Personnel Cost to Core Income Ratio)**, ανήλθε το 2021 στο 20,89% ενώ μειώθηκε κατά 500 μονάδες βάσης από τα τέλη του 2019. **Το ποσοστό αυτό είναι το χαμηλότερο στον κλάδο τόσο στην Ελλάδα, όσο και συγκρινόμενο με τα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα στις Τράπεζες** (στοιχεία ΕΚΤ: 45,7% στη Γαλλία, 45,6% στην Ιταλία, 34,6% στη Φινλανδία, 33,6% στην Πορτογαλία και 28,8% στην Ισπανία) **κι αναδεικνύει το σημαντικό χάσμα αμοιβών που υπάρχει στην Τράπεζα Πειραιώς έναντι του ανταγωνισμού.**

Προς επίρρωση των ανωτέρω παραθέτουμε σχετικό πίνακα :

Μεταβολές βασικών μεγεθών Τράπεζας Πειραιώς Δεκ.2019 – Δεκ.2021	2019	2020	2021	Δ ΣΕ ΠΟΣΑ	Δ(%) 2019-2021
Αρ. Καταστημάτων	527	484	414	-113	-21,4%
Αρ. Προσωπικού	10.734	9.626	8.583	-2.151	-20,0%
Δαπάνες Προσωπικού σε χιλ	443.000	398.000	358.200	-84.800	-19,1%
Μικτοί Μισθοί σε χιλ	319.000	296.000	266.400	-52.600	-16,5%
Μ.Κ.Ε.	25,79%	22,72%	20,89%	-5,1	-19,0%
Παραγωγικότητα Εργασίας ανά απασχολούμενο ( σε € )	160.052	182.007	199.814	+39.761	24,8%
Έξοδα Διοίκησης ( σε €χιλ )	363.000	381.000	397.000	+34.000	9,4%
Δείκτης ΝΡΕ	48,80%	45,30%	12,60%		
Δάνεια ΝΡΕ (σε €εκ.)	24.470	22.448	4.860	-19.610	-80,1%
R.W.A. (σε €εκ.)	44.305	41.908	31.357	-12.947	-28,81%

Οι παραπάνω μεταβολές αναδεικνύουν τόσο τη σημαντική και επακόλουθη εντατικοποίηση της εργασιακής ζωής υπαλλήλων και στελεχών από τη συρρίκνωση δικτύου και προσωπικού όσο και την επακόλουθη σημαίνουσα συνεισφορά των εργαζομένων, στη σταθερότητα και

στην αύξηση της οργανικής κερδοφορίας της Τράπεζας που επιτελέστηκε την προηγούμενη διετία και συνακόλουθα τις θετικές κι αναπτυξιακές προοπτικές της για τα επόμενα χρόνια.

### **Γ. Τη θεσμική θωράκιση απασχόλησης**

Ο Σύλλογός μας λαμβάνοντας υπόψη τη διάταξη της νέας Κλαδικής ΣΣΕ θεωρεί ότι είναι επιβεβλημένο να διατρανωθεί και στη νέα Επιχειρησιακή ΣΣΕ η σχετική διάταξη της Κλαδικής ΣΣΕ.

Ακόμα θεωρούμε αναγκαίο την διακοπή της πρακτικής των αποσχίσεων, της χρήσης εξωτερίκευσης των εργασιών, της περαιτέρω μείωσης του προσωπικού και της συρρίκνωσης του ήδη περιορισμένου δικτύου καταστημάτων (συρρίκνωση στην οποία διαφωνούμε όπως ανωτέρω αιτιολογημένα αναφέρουμε) προβλέποντας ρητά στο οικείο κεφάλαιο της ΣΣΕ ότι σε περίπτωση διακοπής λειτουργίας καταστημάτων της Τράπεζας, παρέχεται η δυνατότητα προσωρινής τοποθέτησής του εργαζόμενου σε άλλη οργανική μονάδα και απασχόλησής του με τηλεργασία, εφόσον ο εργαζόμενος συμφωνεί, μέχρι να καταστεί δυνατή η τοποθέτησή του σε κατάλληλη θέση εργασίας με φυσική παρουσία.

Τέλος, για την ουσιαστική θωράκιση προστασίας της εργασίας του προσωπικού της Τράπεζας είναι αναγκαία η προηγούμενη έγκαιρη και πλήρης πληροφόρηση του Συλλόγου μας πριν την εισαγωγή ψηφιακών εφαρμογών και νέων πληροφοριακών συστημάτων, ειδικά για τις συνέπειες στην εργασία, στα εργασιακά αντικείμενα καθώς και σε συλλογική συμφωνία για την ουσιαστική εκπαίδευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

### **Δ. Τις προκλήσεις μετάβασης στην Ψηφιακή Τραπεζική και την ανάγκη περαιτέρω θεσμικής και ουσιαστικής θωράκισης της Εργασίας μας.**

Η αποτελεσματική και διαρκής επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, είναι σημαντικά μέσα προστασίας της απασχόλησης και ποιοτικής αναβάθμισης της απόδοσης των εργαζομένων στην Τράπεζα ενώ παράλληλα αποτελεί θεσμική υποχρέωση και δικαίωμα προκειμένου οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις της ψηφιακής εποχής.

Κοινός στόχος οφείλει να είναι η ομαλή μετάβαση στην Ψηφιακή Τραπεζική, με έγκαιρες εκπαιδευτικές και ολιστικές υποστηρικτικές παρεμβάσεις. Η αλλαγή σελίδας που επετεύχθη το προηγούμενο διάστημα, κι η αναπτυξιακή πορεία της Τράπεζας το προσεχές διάστημα, προϋποθέτει τη διασφάλιση εργασιακής ομαλότητας, ασφάλειας, προοπτικής, ουσιαστικής

θετικής υποκίνησης, συνεχούς εκπαίδευσης και εμπιστοσύνης της Διοίκησης στο ανθρώπινο δυναμικό της.

Η αξιοποίηση του έμπειρου προσωπικού, αποτελεί το ουσιώδες πλεονεκτήματα έναντι του ανταγωνισμού που οφείλει να αξιοποιήσει επαρκώς η Τράπεζα για τη σημερινή και μελλοντική αναπτυξιακή της πορεία.

Είναι κρίσιμο και απαραίτητο, η διαχείριση της νέας εποχής, να γίνει σε ένα πλαίσιο αμοιβαίας συμφωνίας και κανόνων ανάμεσα στους εργαζόμενους και στη διοίκηση, προκειμένου αμφότεροι να αποκομίσουν το όφελος στη βάση της ασφάλειας για τους εργαζόμενους και της εξέλιξης για την Τράπεζα. Με βάση ένα σχέδιο αρχών για τη δια βίου μάθηση, εκπαίδευση και επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που θα αφορά όλους τους εργαζόμενους.

Κατά την εκτίμησή μας, θεματικά η διαδικασία αυτή χρειάζεται να περιλαμβάνει:

- το σύνολο των γνωστικών τραπεζικών αντικειμένων, εργασιών και οικονομικής διαχείρισης,
- τη βελτίωση και ενδυνάμωση των κάθε είδους ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζόμενων, όπου αυτό απαιτείται,
- τα σύγχρονα τεχνολογικά αντικείμενα διαχείρισης, επεξεργασίας και αξιοποίησης δεδομένων,
- το digital marketing,
- την κυβερνοασφάλεια,
- την ηλεκτρονική τραπεζική.

Με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα εκπαίδευσης, το οποίο θα προσφέρεται σε κάθε εργαζόμενο ανάλογα με τη μέχρι τώρα θεωρητική-γνωστική και εργασιακή του κατάρτιση, σε θέσεις και εργασιακά αντικείμενα ώστε είτε να ενδυναμώνεται γνωστικά είτε να επανακαταρτίζεται με ποιότητα και επάρκεια σε νέα εργασιακά καθήκοντα όπως επιτάσσει και η «ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο για την ψηφιοποίηση στην εργασία» .

## **Ε. Την ανάγκη περαιτέρω εξειδίκευσης των ρυθμίσεων για την τηλεργασία**

Με την Κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2022-2024 εξειδικεύθηκε και συμπληρώθηκε η υπάρχουσα νομοθεσία για την τηλεργασία και τέθηκαν οι βασικοί ενιαίοι κανόνες για τον κλάδο.

Με ειδική επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., επιβάλλεται να προσδιορισθούν μεταξύ άλλων:

- τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα παροχής της τηλεργασίας με παράλληλη διασφάλιση της άσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης,
- να προβλεφθεί η κάλυψη της δαπάνης αγοράς του κατάλληλου εργονομικού εξοπλισμού εργασίας,
- το πραγματικό κόστος για την κάλυψη των λειτουργικών δαπανών που βαρύνεται ο εργαζόμενος κι εξοικονομεί η επιχείρηση (φωτισμός, κατανάλωση ενέργειας εξοπλισμού και κλιματισμού),
- να εξειδικευθεί η διαδικασία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την τηλεργασία με ειδικότερες ρυθμίσεις τηλεργασίας για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.
- η κατοχύρωση της θεσμικής ενημέρωσης και διαβούλευσης με το Σ.Ε.Τ.Π. σε τακτική και συστηματική βάση για κάθε ζήτημα που αφορά στην εφαρμογή της τηλεργασίας . με τη συγκρότηση επιτροπής στην οποία θα μετέχουν εκπρόσωποι της Τράπεζας και εκπρόσωποι του Σ.Ε.Τ.Π.

## **ΣΤ. Την ανάγκη για βελτιωμένες ρυθμίσεις αποτελεσματικής προστασίας της Οικογένειας και της Μητρότητας και την ανάγκη βελτίωσης λοιπών παροχών κοινωνικού χαρακτήρα.**

Ο Σύλλογός μας λαμβάνοντας υπόψη και την εκπεφρασμένη βούληση της Τράπεζας θεωρεί απαραίτητη τη διασφάλιση χορήγησης στο ακέραιο των παροχών ασθένειας σε χρήμα του τ. ΤΑΥΤΕΚΩ, σύμφωνα με τον Κανονισμόν Παροχών του ΤΑΑΠΤΓΑΕ.

Οι λοιπές διεκδικήσεις μας, όπως αναφέρονται στη συνέχεια, αφορούν κυρίως σε αντικειμενικές ανάγκες βελτίωσης ορισμένων διατάξεων για τους εργαζόμενους της Τράπεζας Πειραιώς ώστε να επιτευχθεί αποτελεσματικότερη στήριξη και προστασία της οικογένειας, της υγείας και στήριξης της κοινωνικής θέσης του εργαζόμενου στην αντιμετώπιση της καθημερινότητας.

## **Ζ. Η φιλοσοφία μας για την υπό διεκδίκηση Ε.Σ.Σ.Ε.**

Ο Σύλλογός μας, έχει θέσει ως βασική προτεραιότητα την ομογενοποίηση, προς την καλύτερη πάντοτε ρύθμιση, των δικαιωμάτων των εργαζομένων που προέρχονται από διαφορετικές τράπεζες, στη βάση, αφενός των αρχών ίσης αμοιβής και όρων εργασίας, αφετέρου της

καθιέρωσης ενός δίκαιου, διαφανούς και αξιοκρατικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων στην Τράπεζα.

Ο στόχος αυτός, υλοποιήθηκε εν μέρει με την ισχύουσα ΕΣΣΕ, ενώ καθίσταται αναγκαίο να ολοκληρωθεί με τις νέες διατάξεις της υπό διαπραγμάτευσης ΕΣΣΕ 2022-2024, διότι αποτελεί βασική προτεραιότητα και των δύο μερών, ώστε να εκλείψουν φαινόμενα διαφοροποιήσεων, τα οποία δημιουργούν εργασιακές ανισότητες, αλλά και μισθολογικές διαφορές, αφού εργαζόμενοι, ασκώντας τα ίδια καθήκοντα, λαμβάνουν διαφορετικές αποδοχές.

**Εξάλλου, η επίτευξη των στόχων της Τράπεζας Πειραιώς, στο προσεχές διάστημα, προϋποθέτει τη διασφάλιση της εργασιακής ομαλότητας, της ασφάλειας, της προοπτικής, της ουσιαστικής θετικής υποκίνησης, της συνεχούς επένδυσης και της εμπιστοσύνης της Διοίκησης στο ανθρώπινο δυναμικό της.**

Σε αυτή την κατεύθυνση σήμερα, δεδομένων των οικονομικών αποτελεσμάτων της Τράπεζας και των θετικών και ισχυρών προοπτικών της, όπως αναλύθηκαν ανωτέρω και με βάση τις σχετικές προβλέψεις και προοπτικές του νέου Business Plan 2022-2025, θεωρούμε ότι πρέπει να ολοκληρωθεί η πλήρης ομογενοποίηση όλων των δικαιωμάτων των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς και να ανταμειφθούν οι εργαζόμενοι με βελτίωση της θέσης και των αποδοχών τους οι οποίοι :

- α) έχουν συμβάλει ουσιαστικά στη σταθερότητα και στην αύξηση της οργανικής κερδοφορίας της Τράπεζας που επιτελέστηκε την προηγούμενη διετία με αύξηση της παραγωγικότητάς τους σε μια περίοδο εντατικοποίησης της εργασίας και μάλιστα εν μέσω πανδημίας και
- β) έχουν υποστεί σημαντικές απώλειες στο πραγματικό και διαθέσιμο εισόδημά τους από τον συνεχώς αυξανόμενο πληθωρισμό και το κύμα ακρίβειας όλων των αγαθών.

Τέλος, υπενθυμίζουμε την εκ του νόμου υποχρέωση δια ΣΣΕ ρύθμισης της πολιτικής πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και της πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία και με δεδομένου ότι μέχρι σήμερα δεν έχει πραγματοποιηθεί σχετική επεξεργασία, προτείνεται με ρητή διάταξη να προβλεφθεί η υποχρέωση σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ με το ειδικό αυτό περιεχόμενο στο άμεσο μέλλον.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω θέτουμε προς διαπραγμάτευση τις ακόλουθες ρυθμίσεις - προτάσεις μας:

## **I. Θεσμική θωράκιση της απασχόλησης – Ομαλή μετάβαση στην ψηφιακή τραπεζική – Εκπαίδευση**

- 1.** Η Τράπεζα επιβεβαιώνει τη βούλησή της να προστατεύσει την απασχόληση των εργαζομένων. Η Τράπεζα λαμβάνει εύλογα κατά τις περιστάσεις μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται οι απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους.
- 2.** Σε περίπτωση διακοπής λειτουργίας καταστημάτων της Τράπεζας, οι εργαζόμενοι, είτε τοποθετούνται στα πλησιέστερα καταστήματα, είτε παρέχεται η δυνατότητα αξιοποίησής τους σε άλλη οργανική μονάδα, με καθεστώς πλήρους τηλεργασίας, εφόσον ο εργαζόμενος συμφωνεί, μέχρι να καταστεί δυνατή η τοποθέτησή του σε κατάλληλη θέση εργασίας με φυσική παρουσία.
- 3.** Η Τράπεζα θα απέχει από κάθε χρήση δανεικών εργαζόμενων, καθώς και υπεργολαβικών εταιρειών εκπλήρωσης συγκεκριμένων έργων – εργασιών, όταν αυτές χρησιμοποιούνται για την κάλυψη μόνιμων και τακτικών τραπεζικών αναγκών της.
- 4.** Συμφωνείται ότι η Διοίκηση της Τράπεζας ενημερώνει εγκαίρως και συζητά με τον ΣΕΤΠ, σε τακτική και συστηματική βάση, τα σχέδια ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας Πειραιώς με σκοπό την καταλληλότερη εκπαίδευση, επιμόρφωση, αναβάθμιση δεξιοτήτων, αξιοποίηση και εξέλιξη του Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας Πειραιώς, προκειμένου οι εργαζόμενοι να μετακινούνται σε νέες θέσεις εργασίας, ή επανασχεδιασμένες θέσεις εργασίας, σε περίπτωση κατάργησης των θέσεων που υπηρετούσαν.
- 5.** Η Τράπεζα μεριμνά για την ανάπτυξη και επανακατάρτιση στις υφιστάμενες και νέες επαγγελματικές δεξιότητες, των εργαζομένων της. Σε κάθε περίπτωση, προτεραιότητα θα δίνεται στους εργαζόμενους εκείνους, των οποίων το αντικείμενο θα μεταβάλλεται από την εισαγωγή αυτοματισμών κάθε τεχνολογικού είδους, στις εργασίες του χρηματοπιστωτικού κλάδου.
- 6.** Θέσεις εργασίας που προκύπτουν από την ψηφιοποίηση και τις νέες τεχνολογίες, θα καλύπτονται κατά προτεραιότητα από το υπάρχον προσωπικό της Τράπεζας Πειραιώς.

## **II. Βελτίωση εργασιακών και μισθολογικών όρων**

- 1.** Οι αυξήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων που προκύπτουν από Κλαδικές και Επιχειρησιακές ΣΣΕ, ή από τυχόν μεταβολή οικογενειακής κατάστασης, ή / και άλλου προσόντος, ή ιδιότητας που αποκτά το προσωπικό της Τράπεζας, χορηγούνται αυτοτελώς από την Τράπεζα

μη επιτρεπόμενου του συμψηφισμού με φαινόμενες υπέρτερες των νόμιμων συμβατικά καταβαλλόμενων αποδοχών.

- 2.** Χορήγηση έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, που καταβάλλεται κάθε έτος ισχύος της σύμβασης.
- 3.** Αύξηση αμοιβών και παροχών που έχουν θεσπισθεί με επιχειρησιακές ρυθμίσεις.
- 4.** Θεσμοθέτηση Επιδόματος Ευθύνης, τόσο στους εργαζόμενους στο Δίκτυο καταστημάτων, όσο και σε εκείνους των κεντρικών υπηρεσιών, που ασκούν χρέη Διευθυντή, Υποδιευθυντή και Προϊσταμένου.
- 5.** Θεσμοθέτηση πρόσθετης μηνιαίας αμοιβής, στους εργαζόμενους που επιτελούν το ρόλο Personal Manager, Σύμβουλου Μικρών Επιχειρήσεων και Upper mass, ή με όποια σχετική ονομασία ρόλου που τυχόν θα προκύψει στο μέλλον.
- 6.** Αύξηση του επιδόματος βάρδιας.
- 7.** Χορήγηση επιστημονικού επιδόματος στους κατόχους τίτλων αλλοδαπών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων που τους έχει αναγνωρισθεί επαγγελματική ισοτιμία αντίστοιχου επιπέδου.

### **III. Ρυθμίσεις για την τηλεργασία**

Τα μέρη συμφωνούν, ότι εντός 6 μηνών από την υπογραφή της παρούσης, θα υπογραφεί Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που θα ρυθμίζει την κάλυψη του κόστους της τηλεργασίας, καθώς και ειδικότερα θέματα εφαρμογής αυτής, βάσει του άρθρου 3, παράγραφος 15 της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. 2022-2024.

### **IV. Λοιπές Παροχές**

- 1.** Η Τράπεζα δεσμεύεται – συμπληρωματικά από τις παροχές ασθένειας σε χρήμα του e-ΕΦΚΑ – να παρέχει στο προσωπικό της αντιστοίχου επιπέδου παροχές και καλύψεις, με αυτές που ορίζονται στον Κανονισμό Παροχών του ΤΑΑΠΤΓΑΕ.
- 2.** Αύξηση της εισφοράς που καταβάλλει η Τράπεζα στο Τ.Ε.Α. για τον κάθε εργαζόμενο.
- 3.** Η Τράπεζα θα καλύπτει τα εκάστοτε εκπιπτόμενα ποσά απαλλαγής από το νοσοκομειακό και το εξωνοσοκομειακό πρόγραμμα υγείας.

**4.** Η Τράπεζα Πειραιώς θα καταβάλλει 1000 € στους εργαζόμενους των οποίων η σύζυγος καταβάλλει προσπάθεια Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής και μέχρι τέσσερις προσπάθειες, με την προϋπόθεση προσκόμισης σχετικής έγκρισης του οικείου ασφαλιστικού φορέα, ή υγειονομικής επιτροπής, σε επέκταση του άρθρου 7 της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. 2022-2024.

**5.** Η επιδότηση από την Τράπεζα για τις ετήσιες κάρτες απεριόριστων διαδρομών ΟΑΣΑ – ΟΑΣΘ ορίζεται στο ποσό των 230.000€ ανά έτος.

## **V. Τελικές διατάξεις - Διάρκεια.**

Όλες οι προηγούμενες Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, εφόσον δεν τροποποιούνται ρητά με τις διατάξεις της νέας Επιχειρησιακής, εξακολουθούν να αποτελούν αδιάσπαστο σύνολο και να ισχύουν παράλληλα με αυτές.

Κατά τη διάρκεια των απευθείας διαπραγματεύσεων, θα καταθέσουμε πλήρη κωδικοποίηση των όρων των προηγούμενων ΣΣΕ, όπως νομίμως προβλέπεται. Η εν λόγω κωδικοποίηση θα αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της επιχειρησιακής ΣΣΕ, συμπεριλαμβάνοντας σε ενιαίο κείμενο και τους νέους όρους αυτής, μετά την υπογραφή της.

Κατά τα λοιπά, τυχόν ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας, καθώς και λοιπές ρυθμίσεις που δεν τροποποιούνται ρητά και ήδη προβλέπονται από Νόμους, Εθνικές Γενικές ή Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις, Κανονισμούς, Πρακτικά Συμφωνίας, Πράξεις και Αποφάσεις της Διοίκησης και επιχειρησιακή συνήθεια, εξακολουθούν να ισχύουν χωρίς να θίγονται παράλληλα με τις διατάξεις της παρούσας.

Η διάρκεια της νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι τριετής, με ημερομηνία έναρξης την 1 Μαΐου 2022 και λήξης την 30 Απριλίου 2025, οι δε διατάξεις της θα δεσμεύουν τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα μέχρι την υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Τέλος, κατά τη διάρκεια των απευθείας διαπραγματεύσεων επιφυλασσόμεθα να αναπτύξουμε και εξειδικεύσουμε τις προτάσεις μας, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα επιχειρήματα και τις τυχόν αντιπροτάσεις σας, καθώς και τα στοιχεία για όλα τα επιμέρους θέματα που θέτουμε στην παρούσα διαπραγμάτευση.

Τα ανωτέρω στοιχεία σας καλούμε, δυνάμει του άρθρου 4 του Ν.1876/90, να μας προσκομίσετε κατά τις διαπραγματεύσεις.

Με απόφαση του Συλλόγου μας και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από το νόμο 1876/90, εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποί του για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων ορίζονται οι:

Μουλακάκης Στυλιανός, Πρόεδρος

Νάκος Βάιος, Γεν. Γραμματέας

Τσόκανος Γιώργος, Αντιπρόεδρος

Στις διαπραγματεύσεις μπορούν επίσης να παρίστανται νομικοί και ειδικοί σύμβουλοι του ΣΕΤΠ για θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Κατόπιν αυτών, αφού ορίσετε τους νόμιμα εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους σας, σας καλούμε να προσέλθετε σε διαπραγματεύσεις, που θα γίνουν στα γραφεία του Συλλόγου, Καραγεώργη Σερβίας 2, τη Δευτέρα 16 Μαΐου 2022 και ώρα 11 π.μ., ή σε οποιοδήποτε άλλο τόπο και χρόνο που θα συμφωνήσουμε από κοινού.

Αρμόδιος δικαστικού επιμελητής εντέλλεται να επιδώσει την παρούσα σε όσους απευθύνεται, αντιγράφοντας την ολόκληρη στην έκθεση επίδοσής του

**Αθήνα, .....**

**Για το Διοικητικό Συμβούλιο του  
ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

**Ο Πρόεδρος**

**Ο Γεν. Γραμματέας**

**Στέλιος Μουλακάκης**

**Βάιος Νάκος**