



# ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ **2022**

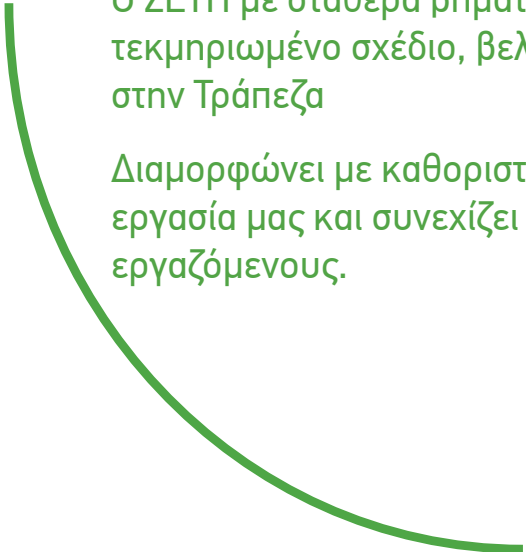
ΕΤΗΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ  
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ  
**2023**



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



## ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2022



Ο ΣΕΤΠ με σταθερά βήματα, αποφασιστικότητα και με τεκμηριωμένο σχέδιο, βελτιώνει τις εργασιακές μας σχέσεις στην Τράπεζα

Διαμορφώνει με καθοριστικό τρόπο την προοπτική στην εργασία μας και συνεχίζει να διεκδικεί για όλους τους εργαζόμενους.

## Πίνακας περιεχομένων

Πρόλογος	7
Α. Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΕΤΠ - Τράπεζας Πειραιώς 2022-2024 και Κωδικοποίηση όλων των προηγούμενων ρυθμίσεων	11
Β. Νέα τριετής κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 1/1/2022 - 31/12/2024	16
Γ. Κανονισμός για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας	18
Δ. Παρεμβάσεις του Συλλόγου για το επιχειρηματικό πλάνο της Τράπεζας 2022-2025	19
Ε. Παρεμβάσεις ΣΕΤΠ και ΟΤΟΕ για την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας	21
ΣΤ. Υπογραφή Συμφωνιών για τους εργαζομένους των τμημάτων διαχείρισης ακίνητων (PREM) και ROS – EFA που διασφαλίζουν στο ακέραιο τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα	23
Ζ. Ανταμοιβή των εργαζόμενων για τη συνεισφορά τους στα οικονομικά αποτελέσματα της Τράπεζας	25
Η. Συνδικαλιστικές παρεμβάσεις και δράσεις για εργασιακά θέματα	26
Θ. Πρόσθετο πρόγραμμα κάλυψης νοσοκομειακής περίθαλψης του Συλλόγου, «FAMILY CARE»	28
Ι. Πολιτιστικές και κοινωνικές δράσεις του Συλλόγου	29
Επίλογος	31



## Πρόλογος

Βρισκόμαστε σε ένα περίπλοκο οικονομικό και γεωπολιτικό περιβάλλον διαδοχικών κρίσεων, με τις επιπτώσεις τους να γίνονται αισθητές σε όλες τις πτυχές της ζωής μας και οι συνθήκες που διαμορφώνονται κάθε φορά να αλλάζουν διαρκώς τα δεδομένα.

Μετά από σχεδόν δύο χρόνια πανδημίας και περιοριστικών μέτρων στην κοινωνική και οικονομική ζωή, το 2022 ήταν η χρονιά που άρθηκαν όλοι οι περιορισμοί και επιστρέψαμε σε μια νέα “κανονικότητα”, διαφορετική όμως σε όλες της τις διαστάσεις από ό,τι γνωρίζαμε πριν.

Η τηλεργασία που επιβλήθηκε για την προστασία της υγείας, η δυναμική στροφή προς τις ηλεκτρονικές αγορές και τις ηλεκτρονικές συναλλαγές και η εδραίωση της ψηφιοποίησης γενικότερα, σε κάθε είδους δραστηριότητα, έχουν καταλυτική επίδραση και διαμορφώνουν νέες συνθήκες και κινδύνους. Άλλαξαν και αλλάζουν καθημερινά τα όποια στερεότυπα και κανόνες που είχαν μέχρι σήμερα διαμορφωθεί και μας οδηγούν σε ένα νέο πρότυπο εργασιών στον κλάδο και σε μια νέα μορφή εργασίας και τρόπο ζωής.

Επιπλέον, ο συνεχιζόμενος πόλεμος στην Ουκρανία με τις γεωπολιτικές προεκτάσεις του, οι διαταράξεις στην εφοδιαστική αλυσίδα, η κλιματική αλλαγή και η ενεργειακή κρίση, που οδήγησαν τον πληθωρισμό να φτάσει σε επίπεδα που δεν έχουν παρατηρηθεί εδώ και τέσσερις δεκαετίες στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ολοκληρώνουν το συνολικό τοπίο των ευρύτερων προκλήσεων που μας απασχολούν σήμερα.

Για τον Σ.Ε.Τ.Π., η χρονιά που πέρασε περιείχε σημαντικές εξελίξεις και ζητήματα που έλαβαν χώρα τόσο στο ευρύτερο εργασιακό πεδίο όσο και από τις διοικητικές αποφάσεις της Τράπεζας Πειραιώς. Ζητήματα που προκαλούν νέες ανάγκες για την προστασία της απασχόλησης, του εισοδήματος και των δικαιωμάτων όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς όσο και ευρύτερα στον κλάδο μας.

Οι συστημικές τράπεζες στην Ελλάδα διέρχονται μια διαδικασία ψηφιακού μετασχηματισμού που χρησιμοποιείται ως όχημα και πρόφαση για τη μείωση του προσωπικού και το κλείσιμο των καταστημάτων. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα παρουσίασε ένα νέο επιχειρηματικό σχέδιο για την περίοδο 2022-2025 που απομειώνει κατά 30% τα σημερινά μεγέθη. Παράλληλα στη χρονιά που πέρασε ήρθαμε αντιμέτωποι για την επίλυση σημαντικών εργασιακών θεμάτων που προέκυψαν κατά τη διάρκεια του έτους. Όλα αυτά τα γεγονότα, διαμόρφωσαν τη συνολική εικόνα συνδικαλιστικής δράσης του Σ.Ε.Τ.Π. για το 2022.



- Με συγκεκριμένες προτεραιότητες, όραμα, σχέδιο, υπευθυνότητα και τεκμηρίωση για τα συμφέροντα των εργαζόμενων, καταφέραμε εντός αυτού του πολυσύνθετου περιβάλλοντος, να φέρουμε συνολικά και συγκριτικά τους εργαζόμενους, σε μια καλύτερη θεσμική, οικονομική και εργασιακή θέση, παρά το ναρκοθετημένο και μνημονιακό εργασιακό πλαίσιο που εξακολουθεί να ισχύει σήμερα και να διαβρώνει ανεξίτηλα τον τρόπο των διεκδικήσεων μας.
- Με ιστορικά σημαντική συμμετοχή στην 24ώρη απεργιακή κινητοποίηση που προκήρυξε ο Σ.Ε.Τ.Π. την 21η Ιουνίου 2022, καταφέραμε όλοι μαζί, να αλλάξει η Διοίκηση την ανένδοτη στάση της και να υπογράψει μια αξιοπρεπή και ικανοποιητική Επιχειρησιακή Σύμβαση, που αυξάνει τις αποδοχές σε συνέχεια των αυξήσεων της Κλαδικής Σύμβασης, κατοχυρώνει νέα δικαιώματα και οριοθετεί για το μέλλον νέες διεκδικήσεις και κατακτήσεις που δεν επιτύχαμε σε αυτή τη Σύμβαση να κερδίσουμε κατά τη διαπραγμάτευση.
- Με την κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ Επιχειρησιακών Συμβάσεων διασφαλίζοντας χωρίς αμφισβήτηση και με θεσμικό τρόπο, το σύνολο των δικαιωμάτων μας στην Τράπεζα Πειραιώς.
- Με σειρά παρεμβάσεων στη Διοίκηση, σε κάθε αρμόδιο αυτοδιοικητικό και πολιτικό φορέα, με μεγάλη εκστρατεία δημοσιότητας και με την προκήρυξη 24ώρης απεργίας στις 29 Νοεμβρίου 2022, προσπαθήσαμε να γνωστοποιήσουμε και να ανατρέψουμε τις σχεδιαζόμενες πολιτικές συρρίκνωσης εργαζόμενων και δικτύου καταστημάτων. Αγώνας που συνεχίζεται καθημερινά μέχρι την αλλαγή των σχεδίων της Τράπεζας.

Θεσμικά γεγονότα και κατακτήσεις της χρονιάς που πέρασε, **που μαζί με τη νέα Κλαδική Σύμβαση της ΟΤΟΕ**, μένουν ως ισχυρή παρακαταθήκη για το μέλλον και ως ένα ασφαλές εφελτήριο για νέες κατακτήσεις για όλους τους εργαζόμενους.

Παρά τη θεαματική αλλαγή σελίδας για την Τράπεζα Πειραιώς με την υπερκάλυψη των μεγεθών και των προσδοκιών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2022, αλλαγή που αποτυπώνεται ευδιάκριτα στα οικονομικά αποτελέσματά της, η Διοίκηση παραμένει προσηλωμένη με σταθερότητα και εμμονικά σε πολιτικές και επιλογές άλλης εποχής, αξιοποιώντας παράλληλα και στο μέγιστο βαθμό τα όποια νομικά εργαλεία για εταιρικούς μετασχηματισμούς, εν μέσω μάλιστα διαδοχικής και σημαντικής αύξησης του Α.Ε.Π. και διαρκούς μείωσης της ανεργίας στη χώρα μας.

Η διάσπαση τραπεζικών εργασιών, το κλείσιμο υποκαταστημάτων, η εμμονική μείωση του κόστους μισθοδοσίας, που προωθεί η Διοίκηση μέσω του επιχειρηματικού της πλάνου, μπορεί μεν να οδηγεί σε βραχυπρόθεσμη εξοικονόμηση κόστους, αλλά δεν εγγυάται μακροπρόθεσμη χρηματοοικονομική σταθερότητα ή κερδοφορία.

Διότι απομειώνεται το σημαντικότερο περιουσιακό στοιχείο που δημιουργεί δεσμούς εμπιστοσύνης με την πελατεία, μακροπρόθεσμη και βιώσιμη αξία για την ίδια την Τράπεζα, **που δεν είναι άλλο παρά το Προσωπικό** της, που με άοκνες προσπάθειες, με επαγγελματισμό και αφοσίωση απέδωσε διαχρονικά εξαιρετικές επιδόσεις και καθοριστική συμβολή στην κερδοφορία της Τράπεζας.

- Η Διοίκηση πρέπει να αναθεωρήσει τις επιλογές της και να επικεντρωθεί στην ενίσχυση ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την πίστη και την εμπιστοσύνη των πελατών της προκειμένου να πετύχει μακροπρόθεσμα ως ένας αναπτυξιακός μοχλός της οικονομίας, αξιοποιώντας το ευνοϊκό ευρω-

παϊκό περιβάλλον ρευστότητας και επενδυτικών πόρων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

■ Η Τράπεζα οφείλει να διατηρεί ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται τους εργαζομένους και τις ανάγκες τους, παρέχει ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση, ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και ενισχύει την αίσθηση της συνεργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα ένα περιβάλλον σεβασμού της προσωπικότητας, διαφάνειας και αξιοπιστίας που δίνει σε όλους τους εργαζομένους, την ευκαιρία να αναπτυχθούν επαγγελματικά από σύγχρονα και ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Σε αυτές τις δύσκολες και ταραχώδεις μέρες, ως ΣΕΤΠ, έχουμε καθήκον να προστατεύσουμε όλα όσα έχουμε πετύχει και να αγωνιζόμαστε καθημερινά για καλύτερα αποτελέσματα, να διεκδικούμε ό,τι δικαιωματικά μας ανήκει και να κατακτούμε μέσα από τη συνδικαλιστική μας δράση, βελτιωμένα δικαιώματα και καλύτερη ποιότητα ζωής.

Ο ΣΕΤΠ θα συνεχίσει με αποφασιστικότητα και όραμα να διεκδικεί, να αγωνίζεται για τα όνειρα, τις προσδοκίες και συμφέροντα όλων των εργαζομένων, **για ένα ρυθμισμένο πλαίσιο αμοιβών και κανόνων, για ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον, με στόχο την ευημερία και την πρόοδο** που έχει στο επίκεντρο τον άνθρωπο και τον κάθε εργαζόμενο.

Συνάδελφοι,

Οι τρέχουσες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κλάδος μας, απαιτούν να βρεθούμε όλοι μαζί και να εργαστούμε συλλογικά και αλληλέγγυα. Είναι επιτακτική ανάγκη να χρησιμοποιήσουμε τη συλλογική μας φωνή για να προσεγγίσουμε και να πετύχουμε τους κοινούς μας στόχους, διασφαλίζοντας ότι το μήνυμά μας ακούγεται δυνατά, πραγματικά και αποτελεσματικά.

Πρέπει να έχουμε επίγνωση και να λάβουμε τα απαραίτητα μέτρα για να επιφέρουμε μια αληθινή αλλαγή, ενότητα και σεβασμό για όλους στο χώρο εργασίας μας. Ο Σ.Ε.Τ.Π. με το θεσμικό του ρόλο ως διαχρονικά αντιπροσωπευτικός Σύλλογος, μπορεί να γίνει ο σταθμός εκκίνησης για το νέο μεγάλο ταξίδι που αξίζει σε όλες και όλους τους εργαζόμενους στη νέα ψηφιακή εποχή.

Συνεχίζουμε απερίσπαστα, τη διαρκή μας προσπάθεια, παρά τη συλλογική πολυδιάσπαση που επικρατεί αναίτια και με ευθύνες τρίτων και εκτός του ΣΕΤΠ. Συνεχίζουμε το «μοναχικό» μας αγώνα, αδιάκοπα για την ενίσχυση των συλλογικών μας διεκδικήσεων με αισιοδοξία, ειλικρίνεια και εμπιστοσύνη στις δυνάμεις μας απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις που έχουμε μπροστά μας.

Συνεχίζουμε να διεκδικούμε την επαναφορά του εργασιακού νομοθετικού πλαισίου που θα ακυρώνει το σύνολο των μνημονιακών παρεμβάσεων. Διεκδικούμε αναπτυξιακές πολιτικές που διαχέουν δίκαια τα οφέλη στους εργαζόμενους, στην περιφερειακή ανάπτυξη και στην κοινωνία συνολικότερα.



Ας θυμόμαστε πάντα ότι όλοι μαζί μπορούμε να πετύχουμε τα πάντα.

**Να μπει φραγμός στις πολιτικές συρρίκνωσης Προσωπικού και Δικτύου των Τραπεζών**

**Μέτρα καθολικής εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης των εργαζόμενων για την αντιμετώπιση των αλλαγών**

**Μέσα από συστηματικό και διευρυμένο Κοινωνικό Διάλογο, μέτρα προστασίας της αγοραστικής δύναμης**

**Κατάργηση με νομοθετική πρωτοβουλία, του θεσμού της υπερεργασίας που αποτελεί παγκόσμια πρωτοτυπία για τη χώρα μας**

**Πλήρη αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, ολοσχερή κατάργηση της μνημονιακής ΠΥΣ 6/2012, καθώς και όλων των διατάξεων και νομοθετημάτων που συστηματικά αποδυναμώνουν και ναρκοθετούν τη θέση των εργαζόμενων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συλλογικά τους δικαιώματα**

**Δημοκρατία, κοινωνική λογοδοσία και δικαιοσύνη**

**Πολιτικές για την ενδυνάμωση της περιφερειακής ανάπτυξης**





## Α. Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΕΤΠ - Τράπεζας Πειραιώς 2022-2024 και Κωδικοποίηση όλων των προηγούμενων ρυθμίσεων

Διασφάλιση, κατάκτηση κι εφελτήριο, για νέες διεκδικήσεις

Η νέα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2022 – 2024 ήταν αποτέλεσμα σκληρών διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση της Τράπεζα οι οποίες κορυφώθηκαν με την ιστορική σε συμμετοχή των εργαζόμενων στην απεργιακή κινητοποίηση της 21<sup>ης</sup> Ιουνίου.

**Πρόκειται για τον κορυφαίο διαχρονικά θεσμό, που ο Σ.Ε.Τ.Π. με τη συμπαράσταση όλων των εργαζόμενων κάνει για μια ακόμα φορά πράξη.**

Η νέα Σύμβαση έχει διετή διάρκεια, **θωρακίζει την απασχόληση διασφαλίζει και διατηρεί τα δικαιώματα, προσθέτει κατακτήσεις και διευρύνει το εισόδημα των εργαζομένων.**

**Ειδικότερα:**

### **Προστασία της απασχόλησης**

Η ρήτρα περιλαμβάνεται και σε αυτή τη σύμβαση και μάλιστα πιο ισχυρή: «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 οικονομοτεχνικούς λόγους».

### **Έκτακτη οικονομική ενίσχυση**

Σε μια περίοδο ιστορικά αυξημένου πληθωρισμού και εκτόξευσης της ακρίβειας, για την κάλυψη μέρους των αναγκών που δημιουργούνται, συμφωνήθηκε έκτακτη οικονομική ενίσχυση προς τους εργαζόμενους κλιμακωτά, σε αναλογία με τις μικτές ετήσιες αποδοχές και με βάση το μισθό του Ιουλίου του 2022, ως εξής:

- €360 για εργαζόμενους με ετήσιες μικτές αποδοχές ως €22.400,
- €240 για εργαζόμενους με ετήσιες μικτές αποδοχές από €22.400,01 ως €26.600,
- €150 για εργαζόμενους με ετήσιες μικτές αποδοχές από €26.600,01 ως €30.000.

Για την κατάταξη στις τρεις κλίμακες, στις ετήσιες μικτές αποδοχές, δεν θα υπολογίζονται τα καταβαλλόμενα στους εργαζόμενους, επιδόματα ταμείου-meeter greeter, επιδόματος ΑΜΕΑ και βρεφονηπιακής φύλαξης.

Ο Σ.Ε.Τ.Π. όπως είχαμε δεσμευτεί και ανάλογα με τις εξελίξεις στο πεδίο του πληθωρισμού, επαναφέρει τη διεκδίκηση στη Διοίκηση, για βελτιωμένη οικονομική ενίσχυση των συναδέλφων για το **2023**.

## Μη συμψηφισμός και πραγματική καταβολή των αυξήσεων που προέρχονται από τις αυξήσεις των επιδομάτων της Κλαδικής Σύμβασης για τους εργαζόμενους με υπέρτερες αποδοχές έως €110.

Ο Σ.Ε.Τ.Π. πέτυχε μια ευρείας σημασίας θεσμική και οικονομική κατάκτηση για τους εργαζόμενους, η οποία δεν υφίσταται ανάλογη σήμερα σε άλλη συστημική Τράπεζα, ενώ η θεσμοθέτησή, δεν επιλύει συνολικά το θέμα των αρρυθμιστων αποδοχών αλλά λειτουργεί καταλυτικά για την περαιτέρω βελτίωση των όρων της, σε επόμενη Ε.Σ.Σ.Ε.

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν στη μισθοδοσία τους, υπέρτερες αποδοχές των κλαδικών και επιχειρησιακών αμοιβών, και μέχρι του ποσού των €110, θα λαμβάνουν ως αύξηση στο μισθό τους, και δε θα συμψηφίζονται όπως γινόταν μέχρι σήμερα, τις αυξήσεις που θα προέρχονται από την αναπροσαρμογή των επιδομάτων γάμου, επιστημονικού, τέκνων και παιδικής μέριμνας. Με τη ρύθμιση αυτή δεν επηρεάζονται οι μέχρι σήμερα πρακτικές που ακολουθούνται για το ίδιο θέμα.

Από τη ρύθμιση αυτή, ωφελούνται συνολικά πάνω από 2.500 συναδέλφους, που προστίθενται στους 3.500 εργαζόμενους, οι οποίοι είδαν πραγματικές αυξήσεις στις αποδοχές τους, με την εφαρμογή της Κλαδικής Σύμβασης ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2022-2024 από την 1-10-2022.

**Θεσμοθέτηση πρόσθετης παροχής σε συναδέλφους με ειδικούς ρόλους (PBO,ΣΜΕ,ΥΜΟ)** ύψους €200 για το 2022 και €200 για το 2023, στους συναδέλφους Ρ.Β.Ο.,Σ.Μ.Ε,ΥΜΟ, που θα καταβάλλεται το μήνα Οκτώβριο. Η παροχή αυτή θέτει την εκκίνηση για το Σύλλογο, σε ένα πρώτο και αρχικό πλαίσιο για τη μελλοντική επαναρρύθμιση του και αποτελεί τη διεκδικητική βάση εκκίνησης για άλλους ρόλους και για όλες τις θέσεις ευθύνης στην Τράπεζα.

## Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους της πρώην Γενικής Τράπεζας

Για τους εργαζόμενους που προέρχονται από την πρώην Γενική Τράπεζα απαλείφεται η αρνητική διαφορά που είχαν στο μισθό τους και από 1.9.2022 θα λαμβάνουν τις αποδοχές τους χωρίς αυτήν τη διαφορά, βλέποντας πλέον πραγματική αύξηση στο μισθό τους.

## Μείωση επιτοκίου δανείων προκαταβολής μισθών

Το επιτόκιο των υφιστάμενων και των νέων δανείων προκαταβολής μισθών (έως 5 μισθούς) μειώνεται κατά 0,25 και διαμορφώνεται στο 1% με ημερομηνία ισχύος του από την 1.10.2022.

## Πλαφόν των επιτοκίων των στεγαστικών δανείων (εκτός ΣΣΕ) στο 2%.

Ο Σύλλογός μας πέτυχε να βάλει «ταβάνι» στα στεγαστικά δάνεια προσωπικού (Euribor + 0.85% και Euribor + 0.25%), το οποίο θα είναι το εκάστοτε επιτόκιο της κλαδικής Σ.Σ.Ε., σήμερα 2%.

Η συγκεκριμένη θεσμική ρύθμιση, έχει ενταχθεί στην κωδικοποίηση των Επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε.

**Η συγκεκριμένη ρύθμιση αφορά στα στεγαστικά δάνεια staff (Euribor+0.85% και Euribor+0.25%), με σκοπό:**

- Αγορά κατοικίας (ανεξάρτητα αν είναι πρώτη κατοικία ή όχι)
- Αγορά οικοπέδου (μόνο το Euribor+0.25%)
- Επισκευή με πιστοποίηση προόδου εργασιών
- Ανέγερση
- Αποπεράτωση

Με τον τρόπο αυτό, **προστατεύεται το εισόδημα των εργαζομένων, από μία πολύ κρίσιμη εκροή του οικογενειακού εισοδήματος, που είναι η δόση του στεγαστικού τους δανείου. Αφορά όλους τους δανειολήπτες, είτε εργάζονται στην Τράπεζα, είτε έχουν μεταφερθεί σε εταιρείες, είτε έχουν αποχωρήσει από την Τράπεζα.**

### **Αύξηση σε καταβαλλόμενα επιδόματα και παροχές**

- Αυξάνεται 5% το μηνιαίο επίδομα που χορηγείται στους εργαζόμενους ΑΜΕΑ και σε εργαζόμενους με τέκνα ΑΜΕΑ με αναπηρία 67% και άνω , και διαμορφώνεται σε €420.
- Αυξάνεται το εφάπαξ ποσό που χορηγείται το μήνα Σεπτέμβριο κάθε έτους, σε όλους τους τρίτεκνους και πολύτεκνους εργαζόμενους από €50 σε €60 για κάθε τέκνο.
- Αυξάνεται το ποσό της επιβράβευσης για την εισαγωγή των τέκνων των εργαζομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στα €1.000 από €950.
- Αυξάνεται το ποσό της επιβράβευσης για τους εργαζόμενους που αποκτούν πρώτο πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στα €2.000 από €1.900.
- Αυξάνεται το εφάπαξ ποσό για την παράλληλη φοίτηση τέκνων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και διαμορφώνεται από €1.470 σε €1.600.
- Η επιδότηση της ετήσιας κάρτας ΟΑΣΑ & ΟΑΣΘ καθορίζεται στο ποσό των €180.000 ετησίως.

### **Οικονομικές ρυθμίσεις για την υιοθεσία τέκνου και για την ιατρικώς υποβοηθούμενη αναπαραγωγή**

- α) Χορηγείται εφάπαξ ποσό €2.000 ανά τέκνο στην περίπτωση πράξεων υιοθεσίας τέκνου με την προσκόμιση απαραίτητων δικαιολογητικών.
- β) Οι οικονομικές ρυθμίσεις της Κλαδικής Σύμβασης για τις εργαζόμενες γυναίκες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (€1.000 ανά προσπάθεια και μέχρι 4 προσπάθειες) διευρύνονται.

νονται και για τους άνδρες εργαζόμενους στην Τράπεζα, με συζύγους που υποβάλλονται σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή κι οι οποίες ανήκουν στον Κλάδο Υγείας του ΤΕΑ για τουλάχιστον δύο μήνες.

## Ρυθμίσεις για την εκπαίδευση των εργαζόμενων

Συμφωνήθηκε ότι η Τράπεζα αναλαμβάνει να μεριμνά για την έγκαιρη εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζόμενων της, ενώ παράλληλα συμφωνήθηκε ότι η Τράπεζα θα ενημερώνει και θα συζητά με το Σ.Ε.Τ.Π. σε τακτική και συστηματική βάση, τα σχέδια ψηφιακού μετασχηματισμού και τις όποιες επιδράσεις του, στη διάρθρωση της απασχόλησης.

## Άρθρο για ρύθμιση της τηλεργασίας σε ειδική επιχειρησιακή σύμβαση

Συμφωνήθηκε εντός εξαμήνου από την υπογραφή της Επιχειρησιακής Σύμβασης, να συζητηθεί και να υπογραφεί μεταξύ Σ.Ε.Τ.Π. και Τράπεζας, ειδική συλλογική σύμβαση, που θα ρυθμίζει τα ειδικότερα θέματα της τηλεργασίας, σύμφωνα με τους όρους και τις σχετικές προβλέψεις της Κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2022-2024. Ρύθμιση που βρίσκεται σε διαδικασία διαπραγμάτευσης.

## Διασφάλιση των παροχών υγείας σε χρήμα του πρ. ΤΑΥΤΕΚΩ

Η Τράπεζα δεσμεύτηκε για τη συνέχιση της κάλυψης και καταβολής των σημερινών παροχών υγείας σε χρήμα του πρ. ΤΑΥΤΕΚΩ-ΤΑΑΠΤΓΑΕ (πληρωμή του συνόλου των αποδοχών για όλες τις ημέρες ασθενείας του εργαζόμενου, καταβολή του επιδόματος συμπαράστασης και των εξόδων κηδείας). Η δέσμευση της Τράπεζας, έρχεται να αντιμετωπίσει τις ενδεχόμενες αρνητικές ανατροπές που τυχόν επιφέρει ο υπό έκδοση νέος Ενιαίος Κανονισμός Παροχών του ΕΦΚΑ, διασφαλίζοντας για τους εργαζόμενους, τις σημερινές παροχές του πρ. ΤΑΥΤΕΚΩ-ΤΑΑΠΤΓΑΕ. Παράλληλα αποτελεί μια μοναδική κατάκτηση στο πάγιο αίτημα και τον αγώνα της Ομοσπονδίας μας, για τη διασφάλιση και συνέχιση αυτών των παροχών, μετά την εισαγωγή του ΕΦΚΑ.

## Κωδικοποίηση διατάξεων ΕΣΣΕ και ισχυρή ακροτελεύτια διάταξη

Το κείμενο της Κωδικοποίησης που υπογράφηκε στις 10/11/2022, **αποτυπώνει το έργο του Συλλόγου μας διαχρονικά και μέχρι σήμερα**. Αποτελεί τη στέρεη βάση, επάνω στην οποία θα στηριχθούν οι επόμενες διεκδικήσεις μας. **Ενσωματώνει όλα τα μισθολογικά και θεσμικά μας δικαιώματα, που ισχύουν πέρα και πάνω από τις κλαδικές μας συμβάσεις και δεν επιδέχονται καμία αμφισβήτηση, αποτελώντας την παρακαταθήκη του Συλλόγου, το ισχυρό αποτύπωμα των διεκδικήσεων και των αγώνων μας**. Γι' αυτό είναι απαραίτητο, όλοι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα να κάνουν κτήμα τους την παρούσα κωδικοποίηση, για να γνωρίζουν με πληρότητα και σαφήνεια τα δικαιώματά τους.

### **Παραμένουν ενεργά τα αιτήματά μας που δεν έτυχαν συμφωνίας από την πλευρά της Τράπεζας και συνεχίζουμε να διεκδικούμε:**

- Για τους εργαζόμενους σε καταστήματα που διακόπτουν τη λειτουργία τους, διεκδικούμε την αξιοποίηση και τοποθέτησή τους, είτε στα πλησιέστερα καταστήματα, είτε με καθεστώς τηλεργασίας.
- Ρύθμιση έκτακτης εισοδηματικής ενίσχυσης σε όλο το προσωπικό με βάση την απώλεια της αγοραστικής δύναμης λόγω του αυξημένου πληθωρισμού και για το 2023 και για το 2024.
- Αύξηση του μη συμψηφισμού, των αναλογούντων μισθολογικών όρων που προκύπτουν από τις Κλαδικές και τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για τους εργαζόμενους με υπέρτερες αποδοχές.
- Αύξηση της εισφοράς που καταβάλλει η Τράπεζα για το αποταμιευτικό πρόγραμμα του Τ.Ε.Α.
- Αύξηση στις ήδη ρυθμισμένες επιχειρησιακές αμοιβές και παροχές (Επίδομα ταμείου – meter greeter, παιδικής μέριμνας, ξένης γλώσσας, βρεφονηπιακά, επιδόματος βάρδιας)
- Κάλυψη του εκπιπόμενου νοσοκομειακού και εξωνοσοκομειακού ποσού της ΝΝ, από την Τράπεζα.
- Θεσμοθέτηση επιδόματος σε θέσεις ευθύνης τόσο στα καταστήματα, όσο και στις διοικητικές υπηρεσίες.
- Θεσμοθέτηση επιδόματος στους εργαζόμενους που επιτελούν το ρόλο Personal Manager, Acting, Σύμβουλου Μικρών Επιχειρήσεων και Upper mass.
- Ρύθμιση επιστημονικού επιδόματος στους κατόχους τίτλων αλλοδαπών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων που τους έχει αναγνωριστεί επαγγελματική ισοτιμία αντίστοιχου επιπέδου.



## Β. Νέα τριετής κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 1/1/2022 - 31/12/2024

Με τη νέα κλαδική Σ.Σ.Ε.:

- **Ισχυροποιείται** σημαντικά η ρήτρα προστασίας για την Απασχόληση: «Τα μέρη επιβεβαιώνουν τη βούλησή τους να προστατεύσουν την απασχόληση στον κλάδο. Οι εργοδότες του κλάδου λαμβάνουν εύλογα κατά τις περιστάσεις μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται οι απολύσεις για οικονομο-τεχνικούς λόγους». **Είναι η μοναδική Σ.Σ.Ε. που περιλαμβάνει ρήτρα για την προστασία από τις απολύσεις.**
- **Βελτιώνονται**, με κλιμάκωση σε ορίζοντα 3ετίας, οι αποδοχές του Ενιαίου Μισθολογίου συνολικά κατά 5,5%. Ταυτόχρονα, προστατεύεται η θεσμική αξία του Ενιαίου Μισθολογίου.
- **Για πρώτη φορά** σε κλαδική Σ.Σ.Ε. τέτοιας ευρύτητας στη χώρα, ο εισαγωγικός βασικός μισθός (κλιμάκιο) του Ενιαίου Μισθολογίου θα ξεπεράσει τα 1.000 ευρώ.



μεία)

- **Θεσπίζονται**, πρώτη φορά σε κλαδική Σ.Σ.Ε. στην Ελλάδα, (15 σπ-ρυθμίσεις – πλαίσιο για την Τηλεργασία, με την υιοθέτηση μεγάλου μέρους του αντίστοιχου διεκδικητικού πλαισίου της ΟΤΟΕ. Προβλέπεται το δικαίωμα αποσύνδεσης με την λήξη του ωραρίου. Το πλαίσιο αυτό αποτελεί βάση για παραπέρα βελτιώσεις και εξειδικεύσεις στο επιχειρησιακό επίπεδο.
- **Επεκτείνεται** η ισχύς των ρυθμίσεων για τα στεγαστικά δάνεια των τραπεζοϋπαλλήλων και για την επόμενη τριετία.
- **Κωδικοποιούνται** και βελτιώνονται οι όροι χορήγησης της ετήσιας κανονικής άδειας.
- **Βελτιώνονται** οι όροι χορήγησης ειδικών αδειών, που πλέον δεν θα έχουν ως προϋπόθεση χορήγησής τους την προηγούμενη εξάντληση της κανονικής άδειας (οι 2 πρόσθετες ημέρες της άδειας σχολικής παρακολούθησης και οι άδειες για εργαζόμενους, γονείς ή συζύγους ΑΜΕΑ).
- **Χορηγείται** άδεια (επτά) 7 εργασίμων ημερών με αποδοχές στις εργαζόμενες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. Παράλληλα, καταβάλλονται από τις επιχειρήσεις του κλάδου χίλια 1.000 ευρώ για κάθε προσπάθεια Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής ανά εργαζόμενη και μέχρι τέσσερις προσπάθειες.
- Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας τέκνου, οι έξι (6) πρώτες εργάσιμες ημέρες της άδειας του άρθρου 44 του Ν. 4808/2021 χορηγούνται με αποδοχές και οι υπόλοιπες είκοσι τέσσερις (24) χωρίς αποδοχές. Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας συζύγου χορηγείται άδεια μέχρι έξι (6) εργασίμων ημερών με αποδοχές.
- **Διασφαλίζονται** οι παροχές για τις κατασκηνώσεις
- **Διατηρούνται** οι ενισχύσεις για ερευνητικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες, καθώς και οι ενισχύσεις για τις πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες που απευθύνονται στους εργαζόμενους του κλάδου.
- **Ρυθμίζεται** η κωδικοποίηση των ισχυουσών διατάξεων των κλαδικών Σ.Σ.Ε., που ανέκυψε με τον ν. 4808/21, χωρίς αμφισβήτηση υφιστάμενων εργασιακών δικαιωμάτων και της ακροτελεύτιας διάταξης της Σ.Σ.Ε. του κλάδου.



## Γ. Κανονισμός για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Υπεγράφη τον περασμένο Δεκέμβριο από το Σύλλογο μας, η Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση των Διακρίσεων, της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών Καταγγελιών.

Συγκεκριμένα, ορίζονται στη Σύμβαση:

- οι αρχές και οι δεσμεύσεις για τα **Ανθρώπινα Δικαιώματα στην Εργασία**,
- δηλώνεται μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης,
- περιχαρακώνεται η έννοια του χώρου εργασίας,
- καθορίζονται τα μέτρα πρόληψης για την εξάλειψη των περιστατικών, τα προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων, η διαχείριση των περιστατικών ενδοοικογενειακής βίας καθώς και η διαδικασία υποβολής αναφοράς – καταγγελίας.

Πάγια θέση του Συλλόγου μας αποτελεί, η **εργασιακή μας καθημερινότητα να διέπεται από σεβασμό και επαγγελματικές – συναδελφικές συμπεριφορές. Συμπεριφορές που θίγουν την προσωπικότητα οποιουδήποτε εργαζόμενου, για οποιοδήποτε λόγο, απαιτείται να εξαλειφθούν.**

Ως περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται όλα τα περιστατικά τα οποία θίγουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια, την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζόμενων και μπορούν να προέρχονται από εργαζόμενους, από πελάτες και γενικά από οποιονδήποτε μπορεί να σχετίζεται με το χώρο εργασίας.

Φαινόμενα εκμετάλλευσης θέσης «εξουσίας», συμπεριφορών πέραν από τα όρια του επαγγελματισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης, **πρέπει να καταγγέλλονται και να ελέγχονται σύμφωνα με τη νέα διαδικασία.** Θεματοφύλακες της πολιτικής αυτής είμαστε όλοι, εργαζόμενοι και Σύλλογος, καθώς είναι ατομική αλλά και συλλογική ευθύνη να προασπιστούμε τη σωματική και ψυχική υγεία σε ένα ασφαλές περιβάλλον.

**Καλούμε όλους τους συναδέλφους** που μπορεί να αντιμετωπίζουν οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης, να έρθουν σε επαφή με το Σύλλογο, ώστε **να το αντιμετωπίσουμε μαζί** και να παρέχουμε κάθε μορφής στήριξη και ενημέρωση. Θεωρείται δεδομένη η διακριτικότητα διαχείρισης των θεμάτων και το απόρρητο των πληροφοριών.





## Δ. Παρεμβάσεις του Συλλόγου για το επιχειρηματικό πλάνο της Τράπεζας 2022-2025

Ένα μόλις χρόνο από την εκπόνηση, του τριετούς πλάνου Sunrise και των στόχων του, η Διοίκηση της Τράπεζας Πειραιώς ανακοίνωσε τον Απρίλιο του 2022 το νέο επιχειρηματικό της σχέδιο για την περίοδο 2022-2025 το οποίο, **περιέχει σημαντικές προκλήσεις για την απασχόληση και τους εργαζόμενους.**

Το σχέδιο της Τράπεζας όσον αφορά το προσωπικό όπως αποτυπώθηκε από τον Δ/ντα Σύμβουλο στην επίσημη συνάντηση που ζήτησε ο Σύλλογος, είναι ο αριθμός των εργαζόμενων να φθάσει στα επίπεδα των υπολοίπων συστημικών τραπεζών. Συγκεκριμένα **η Διοίκηση σχεδιάζει να απομειώσει το προσωπικό, με στόχο ο αριθμός των εργαζομένων στην Τράπεζα να φτάσει τον αριθμό των 6100 ως τα τέλη του 2025.**

Υπό το παραπάνω περιβάλλον ο ΣΕΤΠ από την πρώτη μέρα ανακοίνωσης του επιχειρηματικού σχεδίου αντιτάχθηκε σθεναρά και με παρηρησία με σειρά τεκμηριωμένων ανακοινώσεων και παρεμβάσεων:

- Σε επίσημη συνάντηση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου κ. Μεγάλου, όπου δηλώσαμε ότι η στρατηγική συρρίκνωσης της Τράπεζας και απομείωσης του προσωπικού, είναι αδιέξοδη και θα οδηγήσει στη λειτουργική δυσχέρεια της Τράπεζας, **με άμεση συνέπεια στα μεγέθη της. Οι εργαζόμενοι αποτελούν το μέσο της κερδοφορίας της Τράπεζας, με την εργασία τους και όχι με την απομάκρυνσή τους.**
- Με συναντήσεις με τα πολιτικά κόμματα τα οποία κατέθεσαν σχετικές επερωτήσεις προς την Κυβέρνηση τόσο για τις πολιτικές συρρίκνωσης όσο και την κοινοβουλευτική παρέμβαση με σκοπό να ρυθμιστεί κατάλληλα, το εργασιακό πλαίσιο που αφορά στη διαδικασία των εταιρικών μετασχηματισμών(αποσχίσεων), ώστε αφενός να διατηρούνται πλήρως και με απόλυτο τρόπο τα υφιστάμενα δικαιώματα των εργαζομένων και αφετέρου να υπάρχει το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζόμενου.
- Με επιστολές και παρεμβάσεις στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος και σε Δήμους της Χώρας που εξέδωσαν με τη σειρά τους ψηφίσματα στήριξης ενάντια στο κλείσιμο καταστημάτων.
- Με επιστολές μας προς την Τράπεζα της Ελλάδος και το Υπουργείο Εργασίας.
- Με την πραγματοποίηση 24ώρης απεργίας στην Τράπεζα στις 29 Νοεμβρίου 2022.
- Με δημοσιεύσεις και συνεντεύξεις σε μέσα μαζικής ενημέρωσης.

Παράλληλα ο ΣΕΤΠ με παρέμβαση του Προέδρου τοποθετήθηκε αναλόγως και στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του Ομίλου στις 22/7/2022 τονίζοντας ότι :

**Οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα, βρίσκονται στη χαμηλότερη θέση αμοιβών σε σχέση με την παραγωγικότητά τους έναντι των άλλων συστημικών τραπεζών.**

**Οι πολιτικές της συρρίκνωσης, με κλείσιμο καταστημάτων και μείωση του κόστους από τη μείωση του προσωπικού, δε μπορούν να συνεχίσουν να αποτελούν τη μόνιμη επωδή για την αποκόμιση βραχυπρό-**

θεσμων κερδών, απαιτώντας να σταματήσει τώρα η συρρίκνωση της Τράπεζας. Οι κινήσεις αυτές, ήδη έχουν δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα τραπεζικού αποκλεισμού, εξυπηρέτησης και πρόσβασης στη χρήση των τραπεζικών υπηρεσιών και προϊόντων, από την πελατεία.

Ο Πρόεδρος του Συλλόγου, ανέφερε επίσης στην ομιλία του, ότι είναι πλέον καιρός, η Τράπεζα Πειραιώς να βγει μπροστά - πραγματικά - και να πρωταγωνιστήσει με ένα ελπιδοφόρο, θετικό όραμα για το μέλλον της, για την πραγματική ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και κυρίως για τους εργαζομένους της, που αποτελούν - όχι κατ' ευφημισσμό, αλλά κατ' ουσία - το μεγαλύτερο και σπουδαιότερο κεφάλαιό της, στο οποίο, πρέπει να καταλάβουν οι μέτοχοι, ότι η Διοίκηση πρέπει να επενδύσει.

Ο ΣΕΤΠ συνεχίζει να εκφράζει την απόλυτη διαφωνία του και να αγωνίζεται με κάθε τρόπο, δηλώνοντας, ότι ο σχεδιασμός απομείωσης - κατά το 1/3 - του προσωπικού, έρχεται σε αντίφαση με τα ευνοϊκά οικονομικά μεγέθη που επικρατούν τόσο στην Τράπεζα όσο και με τους αναπτυξιακούς ρυθμούς που επικρατούν στην ελληνική οικονομία τα τελευταία αλλά και τα επόμενα χρόνια. Η συρρίκνωση έχει ξεπεράσει κάθε ευρωπαϊκό και αριθμητικό όριο και δεν συμβάλει στην αναπτυξιακή προοπτική της Τράπεζας.

**Οι θέσεις του Συλλόγου, είναι πάγιες και καθαρές απέναντι στο σχέδιο συρρίκνωσης της Τράπεζας:**

- **Άμεση τοποθέτηση των εργαζομένων** των καταστημάτων που διακόπτουν τις εργασίες τους, είτε σε όμορα καταστήματα, είτε σε θέσεις τηλεργασίας.
- **Αξιοποίηση του συνόλου του προσωπικού, ωφέλιμα και όχι προσχηματικά.**
- **Εκπαίδευση και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων**, σε νέες, ή υφιστάμενες τραπεζικές εργασίες.
- **Διατήρηση του δικτύου καταστημάτων και επέκταση των τραπεζικών υπηρεσιών** μέσω κινητών υποκαταστημάτων.
- **Να σταματήσει η προσχηματική πρακτική για αποσχίσεις**, που έχει ως σκοπό την απομείωση του αριθμού των εργαζομένων.
- **Τροποποίηση, με κατάλληλη νομοθετική προσθήκη, του Ν.4601/2019**, ώστε να προστατεύονται καθολικά τα δικαιώματα των εργαζομένων με την υποχρεωτική υπογραφή συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα το Ν. 1876/90, με εφικτό το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζόμενων.



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ (ΣΕΤΠ)

**ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΡΟΣΩΠΟ**  
**ΑΓΩΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ**  
**ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

## Ε. Παρεμβάσεις ΣΕΤΠ και ΟΤΟΕ για την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

**Από την 1<sup>η</sup> Ιουλίου του 2022** τέθηκε σε εφαρμογή η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ II.

Στο πλαίσιο αυτό ενημερώσαμε με σειρά ανακοινώσεων τους εργαζόμενους για την ορθή εφαρμογή της και την αποτροπή παρελκυστικών πρακτικών εκ μέρους της Τράπεζας για την παράκαμψη της αληθούς δήλωσης των στοιχείων έναρξης και λήξης της ώρας εργασίας.

Επιπρόσθετα είχαμε επισημάνει με σειρά παρεμβάσεων προς το Υπουργείο Εργασίας και με τη συνδρομή της ΟΤΟΕ, διάφορες παρατυπίες στο χαρακτηρισμό των εργαζομένων στους αντίστοιχους πίνακες εργαζομένων ανά μονάδα, σε σχέση με το ωράριό τους («άνευ ωραρίου» αρχικά και στη συνέχεια «εργαζόμενοι που εκτελούν χρέη εποπτείας»).

Συγκεκριμένα σε σχέση με την απόφαση 90972/15.11.2021 του Υπουργείου Εργασίας για το χαρακτηρισμό αυτό των εργαζομένων, είχαμε ζητήσει με επιστολή μας, διευκρινιστική εγκύκλιο από το αρμόδιο Υπουργείο. Έτσι, **έπειτα από τις διαρκείς παρεμβάσεις και πιέσεις μας, πετύχαμε τον αποχαρακτηρισμό σημαντικού αριθμού εργαζομένων που δεν εμπíπτουν στους όρους των διευθύνοντων υπαλλήλων. Εξακολουθούμε να πιστεύουμε ότι το κριτήριο χαρακτηρισμού, με το οποίο λειτουργεί η Τράπεζα, παραμένει στο πλαίσιο μιας διασταλτικής ερμηνείας, συνεχίζουμε να παρεμβαίνουμε για τον περιορισμό του, στο Υπουργείο Εργασίας.**

Παράλληλα με συνεχείς παρεμβάσεις, αναδείξαμε την ανάγκη ορθής αποτύπωσης των στοιχείων έναρξης και λήξης της εργασίας και συνεχίζουμε τις παρεμβάσεις μας αυτές και με θεσμικούς ελέγχους.

- **Καλούμε όλους του εργαζόμενους, να μη δεχθούν να δηλώνουν ψευδή στοιχεία και να προστατεύσουν και οι ίδιοι μαζί με εμάς, την εργασία και το ωράριό μας και να ενημερώνουν άμεσα το Σύλλογο για την τυχόν εμφάνιση παράτυπων πρακτικών.**
- Διεκδικούμε να καταβάλλεται, η αποζημίωση που προκύπτει για τον εργαζόμενο από την υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας, κατά τη μισθοδοσία του επόμενου μήνα, χωρίς άλλη παρέμβαση-αίτημα του εργαζόμενου για την αποζημίωσή του, καθώς πλέον, με την ψηφιακή αποτύπωση, αυτό καθίσταται άμεσα εφικτό και αποτελεί και στόχευση του Υπουργείου, σύμφωνα με την σχετική του ανακοίνωση.
- **Η συνεχής υπέρβαση του ωραρίου εργασίας υποδηλώνει την έλλειψη προσωπικού στην Τράπεζα, γεγονός που πρέπει να λάβει σοβαρά υπ' όψιν της η Διοίκηση και να αλλάξει πολιτική.**

#### 4 ΒΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΘΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Τηρώ το κλαδικό ωράριο εργασίας.
- Καταγράφω τον πραγματικό χρόνο εργασίας μου στη ψηφιακή κάρτα εργασίας μέσω της ειδικής εφαρμογής που λειτουργεί στην Τράπεζα.
- Ελέγχω για την ορθότητα τους, τα μεταφερόμενα από την Τράπεζα στοιχεία στην εφαρμογή «myergani» («Ημερολόγιο») του Υπουργείου Εργασίας.
- Ενημερώνω άμεσα το Σ.Ε.Τ.Π. για την εμφάνιση αθέμιτων πρακτικών στη χρήση της ψηφιακής κάρτας και εμφάνισης αλλοιωμένων στοιχείων ωραρίου εργασίας στο ημερολόγιο της εφαρμογής myergani.



## ΣΤ. Υπογραφή Συμφωνιών για τους εργαζομένους των τμημάτων διαχείρισης ακίνητων (PREM) και ROS – EFA που διασφαλίζουν στο ακέραιο τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα

Υπό το βάρος της νομοθεσίας (ν.4601/2019) που προβλέπει τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να προβαίνουν σε διασπάσεις και αποσχίσεις εργασιών, η Διοίκηση της Τράπεζας στο πλαίσιο του επιχειρηματικού της σχεδίου, αποφάσισε τον εταιρικό μετασχηματισμό των τμημάτων διαχείρισης ακινήτων και των τμημάτων ROS και EFA με τη δημιουργία αντίστοιχων θυγατρικών εταιρειών στις οποίες βάσει του νόμου μεταφέρονται υποχρεωτικά και οι εργαζόμενοι σε αυτά.

Απέναντι και σε αυτές τις αποφάσεις της Διοίκησης, δηλώσαμε εξ αρχής την αντίθεσή μας και εναντιωθήκαμε εμπράκτως και με τη γενική απεργία που προκηρύξαμε στις 29ης Νοεμβρίου.

Παράλληλα, όλο αυτό το διάστημα, συνεχίσαμε τις επαφές και τις παρεμβάσεις μας σε κάθε επίπεδο και διεκδικήσαμε το δικαίωμα της εναντίωσης των εργαζομένων στη μεταφορά τους, όπως αυτό έχει αποτυπωθεί και ως θέση της ΟΤΟΕ.

Παρόλα αυτά, η Τράπεζα παρέμεινε στην αμετακίνητη στάση της και προχώρησε και αυτή τη φορά στην υλοποίηση της απόφασής της, εξαντλώντας το δικαίωμα που της δίνει ο Ν.4601/2019.

Αυτό που είχαμε να αντιμετωπίσουμε και πάλι, ήταν: ή τη μεταφορά εργαζομένων με το ΠΔ 178/2002, ή τη διεκδίκηση - από την πλευρά μας - σύναψης συμφωνιών, για τη διατήρηση στο ακέραιο και διαχρονικά, των δικαιωμάτων τους στο νέο εργοδότη.

Με απλά λόγια, ή θα έπρεπε να αφήσουμε τους εργαζόμενους με εργασιακές σχέσεις που θα διέπονται πλέον από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ή να αποφασίσουμε χωρίς ιδεολογικούς ψυχαναγκασμούς και ανούσιες υποσχέσεις, να διατηρήσουμε τις συλλογικές συμβάσεις και τις ισχύουσες επιχειρησιακές συνθήκες στο διηνεκές.

Σε αυτό το ναρκοθετημένο πλαίσιο που με κάθε είδους παρεμβάσεις προσπαθήσαμε να ανατρέψουμε, εξαντλώντας κάθε περιθώριο για την ισχύ του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζόμενου και την υποχρεωτική υπογραφή συμφωνιών κατά την όποια μεταβίβαση, ο Σύλλογος με τη στήριξη και τη σύμφωνη γνώμη της ΟΤΟΕ, υπέγραψε ανάλογες συλλογικές συμφωνίες για τη διασφάλιση των εργαζόμενων που προβλέπουν:



- Διατήρηση όλων των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως αυτά προκύπτουν από κάθε μορφή σύμβασης, ή επιχειρησιακής συνθήκης.
- Ισχύς της Κλαδικής Σύμβασης στο διηνεκές.
- Ρήτρα διατήρησης των αποδοχών και μη συμψηφισμού οικειοθελούς παροχής με τις αυξήσεις των κλαδικών συμβάσεων.
- Διασφάλιση ότι η εργασία θα παρέχεται στον τόπο κατοικίας του εργαζόμενου, αξιοποιώντας το δικαίωμα για τηλεργασία για τους εργαζόμενους ROS-EFA και απόδοση σε αυτούς 10 μικτών μισθών.
- Ρήτρα επαναπρόσληψης κατά προτεραιότητα.
- Εφαρμογή της συμφωνίας από τη νέα εταιρεία υπό οποιαδήποτε εταιρική μορφή, ή μετοχική σύνθεση.

Ο αγώνας μας για τη βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου συνεχίζεται ώστε να προστατεύονται οι εργαζόμενοι από τις πράξεις εταιρικών μετασχηματισμών. Ο Σύλλογος στηρίζει με κάθε τρόπο τη δημιουργία και τη λειτουργία σωματείων από τους εργαζόμενους στις νέες εταιρείες.



## Ζ. Ανταμοιβή των εργαζόμενων για τη συνεισφορά τους στα οικονομικά αποτελέσματα της Τράπεζας

Ο Σύλλογος είχε επισημάνει από την υπογραφή της ΕΣΣΕ 2022-2024 τον περασμένο Ιούλιο, το αίτημα του για τη διεκδίκηση οικονομικής ενίσχυσης των εργαζόμενων για το 2023 και το 2024. Με την επίσημη ανακοίνωση των αποτελεσμάτων της Τράπεζας για το 2022, τον περασμένο Φεβρουάριο ο ΣΕΤΠ, στοιχειοθέτησε και τεκμηρίωσε το δίκαιο αίτημα των εργαζόμενων.

Η καθοριστική συνεισφορά, με τις άοκνες προσπάθειες και τον επαγγελματισμό όλων των εργαζόμενων, οδήγησαν την Τράπεζα στην αλλαγή σελίδας, υπερκαλύπτοντας τους στόχους της Διοίκησης. Τα αποτελέσματα της Τράπεζας για το 2022, προσεγγίζουν τους στόχους του 2024, σύμφωνα με το business plan, που η Διοίκηση έχει καταρτίσει και θέτουν ισχυρές βάσεις, ώστε οι στόχοι του 2025 να καλυφθούν μέσα στο 2023. Οι εξαιρετικές αυτές επιδόσεις της Τράπεζας καταδεικνύουν με τεκμηριωμένο και χωρίς αμφισβήτηση τρόπο ότι:

Η Διοίκηση:

- **Πρέπει να αναθεωρήσει το business plan σε σχέση με τους εργαζόμενους. Η προσήλωση στην αναπτυξιακή πορεία των μεγεθών της Τράπεζας είναι το μόνο μέσο για την βιωσιμότητα και τη σταθερή κερδοφορία της.**
- **Διεκδικούμε οικονομική ενίσχυση για όλους τους εργαζόμενους.** Αίτημα που πρέπει να καλύψει και τις ανάγκες προστασίας της αγοραστικής δύναμής τους από τις πληθωριστικές πιέσεις.
- **Με την παραπάνω θεώρηση και διεκδίκηση ο Σύλλογος απέστειλε [επιστολή μας προς τη Διοίκηση της Τράπεζας](#), για την έναρξη σχετικής διαβούλευσης.**
- **Καλούμε τη Διοίκηση να αναγνωρίσει τη συνεισφορά όλων των εργαζομένων και να τους ανταμείψει οικονομικά.**
- **Καλούμε τη Διοίκηση σε διαβούλευση με τον Σύλλογο, για να οικοδομήσουμε ένα δίκαιο, διαφανές και ισότιμο σύστημα αμοιβών.**
- **Ήρθε πλέον η ώρα, η Διοίκηση να δώσει στους εργαζόμενους ανάλογη προοπτική με τα αποτελέσματά της. Ήρθε η ώρα οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα Πειραιώς, να διεκδικήσουμε αυξήσεις στο μισθό μας.**

**Τα κέρδη της Τράπεζας, αποτέλεσμα των εργαζομένων**  
Διεκδικούμε ανταμοιβή των προσπαθειών μας

## Η. Συνδικαλιστικές παρεμβάσεις και δράσεις για εργασιακά θέματα

Ανάμεσα στα κυρίαρχα θέματα που έλαβαν χώρα από την προηγούμενη Γενική μας Συνέλευση και τα οποία αναλύθηκαν παραπάνω, στις καθιερωμένες συναντήσεις του Συλλόγου με εκπροσώπους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, θέσαμε με δυναμικό τρόπο, όλα θέματα που προέκυψαν σε σχέση με τα προβλήματα που εμφανίστηκαν στους εργαζόμενους και στους χώρους εργασίας.

Σημαντική επίσης πληροφόρηση για την ύπαρξη των θεμάτων καθημερινότητας, λάμβανε ο Σύλλογος, κατά τη διάρκεια των συνεχών περιοδίων του, σε καταστήματα και υπηρεσίες σε όλη τη χώρα και κατά τη διάρκεια της χρονιάς που πέρασε.

Τα σημαντικότερα από αυτά στα οποία έγιναν καθοριστικές παρεμβάσεις με αποτέλεσμα την αναστροφή των όποιων πρακτικών έλαβαν χώρα, είχαν να κάνουν:

- για τη ορθή, χωρίς διακρίσεις και με βάση τον οικογενειακό προγραμματισμό, λήψη των κάθε είδους αδειών των εργαζόμενων και για όποια χρονική περίοδο,
- με θέματα εργασιακού εκφοβισμού και αντιεπαγγελματικών συμπεριφορών από ιεραρχικά ανώτερους εργαζόμενους, θέμα στο οποίο καλούμε τους συναδέλφους να υποστηρίξουν και να κάνουν χρήση του Κανονισμού που υπεγράφη μεταξύ του Συλλόγου και της Τράπεζας, για τη βία και την παρενόχληση, χωρίς φόβο και προκαταλήψεις.





- με αποτελεσματική παρέμβαση του Συλλόγου για την κατανομή των τέκνων των συναδέλφων από την Περιφέρεια σε κατασκηνώσεις της επιλογής τους και πλησίον του τόπου κατοικίας τους
- με τη συμμετοχή του Συλλόγου στην Επιτροπή Ενστάσεων, υπό τη λειτουργία του Κανονισμού Αξιολόγησης. Στο θέμα της αξιολόγησης (1), καλούμε τους εργαζόμενους να καταγράφουν τη διαφωνία τους στο φύλλο αξιολόγησης και να υποβάλλουν ένσταση, όπως ο Κανονισμός αξιολόγησης ορίζει. Η μη υποβολή ένστασης, σημαίνει για τη Διοίκηση την αποδοχή από μέρους του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση τονίζουμε ότι η βαθμολόγηση με (1) με βάση τις αρχές του Κανονισμού, έχει τον χαρακτήρα της βελτίωσης του εργαζόμενου και όχι τιμωρίας ή της απαξίωσης.
- ομαλής και ορθής λειτουργίας του Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος NN, ζήτημα το οποίο χρήζει οριστικής λύσης από την πλευρά της Τράπεζας μέσα από το Τ.Ε.Α., καθώς οι γραφειοκρατικές και πολλές φορές παράλογες απαιτήσεις της εταιρείας, έχουν ως μόνο στόχο την εγκατάλειψη από την πλευρά του εργαζόμενου των δικαιούμενων του παροχών.
- την απόδοση στους “acting” του ποσού των €200 που προβλέπεται στην Ε.Σ.Σ.Ε. για το 2022&2023.
- συνολικότερα για τους ειδικούς ρόλους να ληφθούν πρωτοβουλίες από τη ΔΑΔ ώστε :
  - να αποδοθεί ο τίτλος του ειδικού ρόλου σε όλους τους εργαζόμενους που πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις.
  - να προσδιοριστούν αντικειμενικά οι προϋποθέσεις και τα κριτήρια για την ανάληψη του ρόλου, ώστε η κατάσταση «acting» να μη χρονίζει πέραν του δέοντος.
  - για τους προϊσταμένους που εκτελούν και τους δύο ρόλους, να επικρατήσει το ουσιαστικό κριτήριο της εκτέλεσης του ρόλου και όχι το τυπικό του τίτλου.
  - για κάθε εργαζόμενο που θα αναλαμβάνει το ρόλο, να αποδίδεται και το ποσό που θεσμοθετήθηκε από την Επιχειρησιακή μας Σύμβαση.
- με την συνολική επίσπευση και τη διευκόλυνση για τον εργαζόμενο των όποιων διαδικασιών για την απόδοση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων με ιδιαίτερη μνεία για την **επιστροφή των ασφαλιστικών εισφορών ΙΚΑ στις μπότερες κατά το χρόνο άδειας με αποδοχές.**

Παράλληλα ο Σύλλογος πέραν των 24ωρων απεργιών που προκήρυξε το 2022, συμμετείχε ενεργά και στήριξε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις που έγιναν τόσο από τις δευτεροβάθμιες όσο και από τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες είναι μέλος, με διάφορα εργασιακά θέματα, για την αντιμετώπιση της ακριβείας, των συνδικαλιστικών και δημοκρατικών ελευθεριών και της πρόσφατης σιδηροδρομικής τραγωδίας στα Τέμπη.

Συνολικά όλες οι δράσεις και το έργο μας τη χρονιά που πέρασε επικοινωνήθηκαν με 105 σχετικές ανακοινώσεις και ενημερωτικά σημειώματα στο σύνολο των εργαζόμενων.

## Θ. Πρόσθετο πρόγραμμα κάλυψης νοσοκομειακής περίθαλψης του Συλλόγου, «FAMILY CARE»

Ο Σύλλογός μας εξασφάλισε [από τον Δεκέμβριο του 2020](#), και παρέχει δωρεάν για τα μέλη του και τις οικογένειές τους, σε συνεργασία με την εταιρία FamilyCare, πρόγραμμα πρόσθετων καλύψεων. Το [πρόγραμμα αυτό συμπληρώνει τις καλύψεις από τον ΕΟΠΥΥ και το ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα υγείας του TEA \(NN7000\)](#).

Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα «FamilyCare» του Συλλόγου, περιλαμβάνει:

- Το σύνολο των μελών του Συλλόγου μας και τα των πρόσθετα μέλη τους που είναι εγγεγραμμένα στο NN7000.
- Τις οικογένειες των μελών μας και πιο συγκεκριμένα, συζύγους, παιδιά, γονείς μέλους και γονείς συζύγων, που δεν είναι εγγεγραμμένα στο NN7000.



- Δωρεάν νοσηλεία για τα μέλη του NN7000 (χωρίς δηλαδή την καταβολή του εκπιπόμενου ποσού των 500€) σε 16 Ιδιωτικά Νοσοκομεία και Κλινικές (στις Κλινικές με κίτρινο χρώμα στη [συννημμένη λίστα](#)).
- Έκπτωση σε 90 Ιδιωτικά Νοσοκομεία & Κλινικές πανελλαδικά από 10 έως 40% στο σύνολο των εξόδων νοσηλείας η οποία αφαιρείται από το εκπιπόμενο ποσό (500€) ή το μηδενίζει.
- Οι γονείς και των δύο συζύγων που καλύπτονται μόνο από τον ΕΟΠΥΥ, μπορούν να ενταχθούν σε ειδικά εκπτωτικά «πακέτα» χειρουργικών επεμβάσεων ή να τύχουν εκπτώσεων από 10 έως 40% επί του ιδιωτικού τιμοκαταλόγου στα έξοδα νοσηλείας τους.
- Λίστα νοσηλευτικών ιδρυμάτων ([επισυνάπτεται](#)), σε όλη την Ελλάδα, στα οποία αφορά η συμφωνία. Η λίστα αυτή ενημερώνεται διαρκώς.
- Δωρεάν αναβάθμιση της θέσης νοσηλείας σε δι-κλινο δωμάτιο.

## I. Πολιτιστικές και κοινωνικές δράσεις του Συλλόγου

Με την άρση των περιορισμών της πανδημίας ο Σύλλογος συνέχισε, επανέφερε και εμπλούτισε το πλαίσιο των δράσεων του προς τα μέλη του και τις οικογένειές τους:

- Με την οικονομική ενίσχυση των μελών του για την μαθητική επίδοση των τέκνων τους, με το συνολικό ποσό να ανέρχεται στις €140.000
- Με τη συνέχιση λειτουργίας του ειδικού προγράμματος Υγείας
- Με την επιδότηση στο 100% της αξίας των καρτών ΟΑΣΑ – ΟΑΣΘ για το 2022, από την Επιχειρησιακή Σύμβαση
- Με την λειτουργία της Τράπεζας Αίματος του Συλλόγου για τις ανάγκες των μελών των Συλλόγου και των οικογενειών τους, με τη διοργάνωση εθελοντικών αιμοδοσιών στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη
- Με την δωρεάν παρακολούθηση της θεατρικής παράστασης «Οικογένεια Νώε», στο θέατρο Πόρτα για τα παιδιά των μελών του
- Με την διαχρονική αποστολή σχολικών ειδών στα παιδιά των μελών του Συλλόγου κατά την έναρξη της σχολικής περιόδου και ετήσιων ημερολογίων στα μέλη μας
- Με τη διοργάνωση δύο επιδοτούμενων από το Σύλλογο εκδρομών, στο Βελιγράδι και στο Πήλιο
- Με τη συμμετοχή του σε φιλανθρωπικές δράσεις για την υποστήριξη ανέργων και πυρόπληκτων
  - Με ειδικές εκπώσεις που εξασφάλισε ο Σύλλογος σε εκθέσεις, παιδικές εκδηλώσεις, θεατρικές παραστάσεις και για αγορές σε επιλεγμένα καταστήματα με την κάρτα μέλους του ΣΕΤΠ.
  - Με εορταστικές εκδηλώσεις για το νέο έτος σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη



## Γνωρίζω τα δικαιώματά μου, μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις ΣΕΤΠ & ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Με σκοπό την πλήρη ενημέρωση σχετικά με τις Συλλογικές Συμφωνίες που ο Σύλλογος έχει υπογράψει με τη Διοίκηση της Τράπεζας και αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων, παραθέτουμε ακολούθως:

[Κωδικοποιημένες διατάξεις των Επιχειρησιακών μας Συμβάσεων.](#)

[Κανονισμός για τη βία και την παρενόχληση.](#)

[Κανονισμός αξιολογήσεων και ενστάσεων.](#)

**Ο Σ.Ε.Τ.Π. δημιούργησε ηλεκτρονική εφαρμογή για τον υπολογισμό της πρόσθετης αμοιβής- αποζημίωσης που δικαιούνται οι εργαζόμενοι για την παροχή κάθε είδους υπερωριακής απασχόλησης.**

**Η γνώση των δικαιωμάτων μας, ενισχύει τη συλλογική δράση και δυναμώνει τις διεκδικήσεις μας για νέες κατακτήσεις.**

**Καλούμε κάθε εργαζόμενο να κάνει κτήμα του τα θεσμικά μας κεκτημένα.**

## Επίλογος

Συνάδελφοι,

Ζούμε σε μια κρίσιμη στιγμή και εποχή για το μέλλον όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα.

Η Διοίκηση επικαλείται τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τη μετάβαση στη ψηφιακή εποχή, ως όχημα για την - de facto και χωρίς όρια - μείωση του προσωπικού και καταστημάτων.

Την ίδια ώρα, τα πρόσφατα οικονομικά αποτελέσματα της Τράπεζας, καταγράφουν θετική πορεία και απόδοση σε όλους τους τομείς πέραν μάλιστα των εταιρικών προσδοκιών και αρχικών στόχων του business plan 2022-2025.

Η ανάπτυξη των εργασιών και η αξιοποίηση των εργαζόμενων με συγκεκριμένα και κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα, αποτελούν τα μόνα απαραίτητα συστατικά στοιχεία και τη μόνιμη λύση για τη μακρόχρονη βιωσιμότητα, την σταθερή αναπτυξιακή πορεία και την κερδοφορία.

Η ψηφιοποίηση του κλάδου, με την απλοποίηση γραφειοκρατικών διαδικασιών και εργασιών, αποδίδει τον κατάλληλο χώρο και χρόνο, ώστε να αναδείξει αναβαθμισμένες ποιοτικές θέσεις εργασίας με κατάλληλα προγράμματα δια βίου μάθησης με σκοπό να βελτιώσει τις σχέσεις με τους πελάτες, και να επιτευχθεί η μέγιστη κοινωνική αποτελεσματικότητα της τεχνολογικής αλλαγής.

Με επίκεντρο τη γνώση, τον άνθρωπο και τις ανάγκες της κοινωνίας για ένα αναπτυξιακό υπόδειγμα που διαχέει τα οφέλη της ανάπτυξης δίκαια σε όλους τους συμμετόχους.

Συνεχίζουμε και αυτή τη χρονιά, να αγωνιζόμαστε με αποκλειστικό γνώμονα, τις πραγματικές θεσμικές και οικονομικές ανάγκες όλων των συναδέλφων, σε ένα εχθρικό νομικό και οικονομικό περιβάλλον αλληπάλληλων προκλήσεων, που στόχο έχουν τη διατάραξη της εργασιακής ασφάλειας και των δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

Με ρεαλισμό, όραμα, σχέδιο και ενότητα στη δράση, διεκδικούμε, αγωνιζόμαστε και πετυχαίνουμε, για τα συμφέροντα όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς.

Προχωράμε με αφοσίωση στους κοινούς μας στόχους και με την εμπιστοσύνη των εργαζόμενων στο Σύλλογο όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα.

## ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΑΓΩΝΙΖΟΜΑΣΤΕ ΠΕΤΥΧΑΙΝΟΥΜΕ

Είναι ένα τρίπτυχο που μας ενθαρρύνει να αγωνιζόμαστε για τους συλλογικούς μας στόχους και να μην εγκαταλείπουμε ποτέ.

Αυτή η φράση πρέπει να μας εμπνεύσει ώστε να αναλάβουμε ατομική δράση που μας φέρνει πιο κοντά στον συλλογικό σκοπό στον οποίο πιστεύουμε και για τον οποίο αγωνιζόμαστε.

Θα πρέπει να έχουμε κατά νου ότι, ανεξάρτητα από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουμε, εάν είμαστε αποφασισμένοι να πετύχουμε, μπορούμε να τα ξεπεράσουμε, με θετικά αποτελέσματα για όλους τους εργαζόμενους.

Ο Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς είναι ο Σύλλογος που με ρεαλιστικά αποτελέσματα, υπερασπίζεται με ευθύνη, τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων σε ένα ναρκοθετημένο εργασιακό πλαίσιο.

Είμαστε αφοσιωμένοι στον αγώνα για καλύτερους μισθούς, ρύθμιση των σημερινών αδικιών, καλύτερες συνθήκες εργασίας και ένα πιο ασφαλές μέλλον για όλους τους εργαζόμενους.

Προσπαθούμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον όπου όλοι οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται ασφαλείς και με προοπτικές στο εργασιακό τους περιβάλλον, απαλλαγμένο από διακρίσεις ή εκμετάλλευση. Μαζί μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι κανένας εργαζόμενος δεν χρειάζεται να σταθεί μόνος του, στον αγώνα για δικαιοσύνη, αξιοπρέπεια και σεβασμό στο χώρο εργασίας.

**ΚΑΝΕΝΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΔΕ ΘΑ ΜΕΙΝΕΙ ΜΟΝΟΣ ΤΟΥ**

**Σ.Ε.Τ.Π.: ΕΙΜΑΣΤΕ Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΛΩΝ**



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**