

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΙΣΧΥΡΗ ΑΣΠΙΔΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Τ.Ε. ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΑΙΧΜΗ ΤΟΥ ΔΟΡΑΤΟΣ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ

Διανύουμε μία περίοδο έντονων αναταράξεων παγκοσμίως. Ο πόλεμος στην Ουκρανία μαίνεται για δεύτερη χρονιά ενώ πλέον η ανάφλεξη των συγκρούσεων στην Παλαιστίνη δημιουργεί νέα δεδομένα. Τα θύματα όμως πάντα είναι τα ίδια -τα πηλατιά κοινωνικά στρώματα του μόχθου και της εργασίας- ενώ το κόστος, σε όλα τα επίπεδα, ανυπολόγιστο.

Οι ανακατατάξεις που διαγράφονται σε παγκόσμιο επίπεδο -γεωπολιτικό και οικονομικό- χαρακτηρίζονται από έντονη ρευστότητα που όμως πλήττουν θεσμούς, δικαιώματα, ελευθερίες. Η ποιότητα της ζωής μας συνεχίζει να υποβαθμίζεται επί σχεδόν 15 χρόνια, όπου βιώσαμε τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης, της πανδημίας και τώρα των πολέμων, της ενεργειακής κρίσης και την ακρίβεια.

Στη χώρα μας η **ακρίβεια**, ιδίως σε βασικά είδη πρώτης ανάγκης, συνεχίζει να οδηγεί σε συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζόμενων.

Παράλληλα, οι παρεμβάσεις της Κυβέρνησης, μέσω νομοθετικών πρωτοβουλιών, συνετέλεσαν σε ένα ακόμα **βαρύ πλήγμα** στα ήδη «ηλωμένα», από το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, εργασιακά μας δικαιώματα.

Απέναντι σε αυτή την πολυπλευρη και πολυεπίπεδη κρίση τα μόνα αναχώματα που μπορούν να σταθούν επάξια και αξιόπιστα για την προστασία των εργαζομένων είναι οι **ισχυροί Δημοκρατικοί Θεσμοί** και οι **ισχυροί θεσμοί αντιπροσώπευσης**, με αιχμή τα σωματεία εργαζομένων.

Στον τραπεζικό κλάδο συνεχίζονται οι πολιτικές συρρίκνωσης του δικτύου των καταστημάτων καθώς και μείωσης του προσωπικού. Ταυτόχρονα ο ψηφιακός μετασχηματισμός παραμένει σε πρώτο πλάνο. Για εμάς ο μετασχηματισμός πρέπει να συμβαδίζει με τις πραγματικές ανάγκες της πελατείας και με την αναγκαία ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού. Η **τεχνολογία** είναι πρώτιστα εργαλείο που οφείλει να **υπηρετεί τον άνθρωπο**, δηλαδή τον πελάτη, τον εργαζόμενο, το στέλεχος και **όχι το αντίστροφο**. Δεν πρέπει να γίνεται **αυτοσκοπός**.

Έχει δημιουργηθεί, όμως, η αίσθηση ότι οι Διοικήσεις των Τραπεζών παραγνωρίζουν τη σημασία της ανθρώπινης επαφής, που είναι πέρα και πάνω από τα απρόσωπα εναλλακτικά κανάλια που παρέχει η ψηφιακή τεχνολογία. **Της ανθρώπινης επαφής** που -όπως έχει διεθνώς αποδειχθεί- είναι **αναντικατάστατη**. Ειδικά σε ένα κλάδο, όπως

ο Τραπεζικός όπου το χτίσιμο δεσμών εμπιστοσύνης με τους πελάτες είναι ο πλέον **κρίσιμος παράγοντας** για την προσέλκυση και διατήρησή τους.

Τέλος, δεν πρέπει να παραβλέπουμε και την **κοινωνική ευθύνη -και υποχρέωση-** που οφείλουν να επιδεικνύουν τα τραπεζικά ιδρύματα **απέναντι στην κοινωνία και την πολιτεία**.

Η Εθνική Τράπεζα, παρά το δυσμενές περιβάλλον, πλέον βρίσκεται σε τροχιά κερδοφορίας, η οποία, παράλληλα με την μείωση των κόκκινων δανείων, συνεχώς ενισχύεται. Η κερδοφορία αυτή έχει ισχυρές βάσεις, όπως προκύπτει από τα ποιοτικά στοιχεία των αποτελεσμάτων της. Αναμφισβήτητα τα εύσημα για αυτά τα θετικά αποτελέσματα ανήκουν στα στελέχη και σε **όλους τους εργαζόμενους** της Ε.Τ.Ε. που ακόμα μια φορά τα δημιούργησαν και τα στήριξαν με **αξιοπιστία και επαγγελματισμό**.

Και αυτό αναμένουμε από τη Διοίκηση να το **αναγνωρίζει έμπρακτα και να το ενισχύει**, με συνεχή επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό της, πάντα σε **συνθήκες εργασιακής ασφάλειας, εμπιστοσύνης και προοπτικής**.

Γιατί πλέον, **οι εργαζόμενοι της Τράπεζας**, δεν αρκούνται «στα εύκολα τα λόγια τα μεγάλα» χωρίς έμπρακτη αναγνώριση αυτών των προσπαθειών τους.

Ούτε είναι προσωρινοί και αναλώσιμοι. **Είναι το ανεκτίμητο κεφάλαιο της Τράπεζας**.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παραμένει σταθερός στην θέση του για μια Εθνική Τράπεζα που, μέσα από την άσκηση πολιτικών **ουσιαστικής στήριξης** της εθνικής και πραγματικής οικονομίας, των μικρών, των μεσαίων και των μεγάλων επιχειρήσεων και φυσικά των νοικοκυριών, θα διευρύνει τον **διαχρονικά ιστορικό, εθνικό και κοινωνικό της ρόλο**.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχοντας πλήρη επίγνωση του θεσμικού του ρόλου, τόσο εντός της Εθνικής Τράπεζας, όσο και ευρύτερα στο συνδικαλιστικό κίνημα συνέχισε, και αυτή τη χρονιά που μεσοδήβησε από την προηγούμενη Γενική Συνέλευση, να **παρεμβαίνει με αποφασιστικότητα** για την προώθηση των εργασιακών δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα. Πρωτίστως, μέσω των θεσμικών διαδικασιών που **έχουμε κατοχυρώσει** στον Κανονισμό Εργασίας και στις Επιχειρησιακές Συμβάσεις.

Περιεχόμενα

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.....	3
Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΟΣ	
ΣΤΟΥΣ ΠΛΗΓΕΝΤΕΣ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	3
Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΕΓΓΥΗΤΗΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ...4	
ΠΕΡΙΟΔΕΙΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.....	5
ΤΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΖΕΙ.....	5
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ..5	
ΚΕΝΤΡΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ.....	6
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	6
ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ: Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	
ΕΧΕΙ ΦΤΑΣΕΙ ΣΤΟ ΑΠΡΟΧΩΡΗΤΟ	7
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ CHIEF TELLER	
ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΤΑΜΙΑ-ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΚΤΥΟΥ.....	8
ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	8
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΕ ΑΠΕΡΓΙΕΣ -	
ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΟΣ 2023	9
ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ	9
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΤΟΝ ΓΕΡΑΚΑ	
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ.....	10
ΕΚΤΑΚΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	11
LEASING ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ	11
ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΛΥΣΗ	
ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ	12
ΝΕΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ.....	12
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	13
T. Y. Π. Ε. Τ.	14
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ.....	15
ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	
ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.	16
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	18
ΒΙΩΣΙΜΗ ΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΡΥΘΜΙΣΜΕΝΑ ΔΑΝΕΙΑ.....	19
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	20
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ.....	21
ΛΕΣΧΗ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.	21
ΑΘΛΗΤΙΚΑ.....	22
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ.....	23
ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	23
ΩΡΑΡΙΟ - ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
- ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	24

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΙΣΧΥΡΗ ΑΣΠΙΔΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Τ.Ε. ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΑΙΧΜΗ ΤΟΥ ΔΟΡΑΤΟΣ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ

συνέχεια από τη σελ. 1

Έτσι, ο Σύλλογός μας είχε παρουσία με τους εκπροσώπους του σε όλες τις διαδικασίες που αφορούν στην εργασία και την υπηρεσιακή εξέλιξη των συναδέλφων, όπως Συμβούλια Τοποθετήσεων Διευθυντών και Υποδιευθυντών Καταστημάτων, Συμβούλια Τοποθετήσεων σε θέσεις ευθύνης στη Διοίκηση, Υπηρεσιακές Επιτροπές Αναβαθμίσεων Εξειδικευμένου Προσωπικού, Συμβούλιο Αναθεώρησης, Επιτροπή Αξιολόγησης του νέου Συστήματος Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού, Πειθαρχικά Συμβούλια, κτλ.

Επίσης, πραγματοποιήθηκαν αρκετές συναντήσεις του Προεδρείου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Διοίκηση που αφορούσαν σε θέματα Προσωπικού, τον Μετασχηματισμό, το Δίκτυο, την Πληροφορική, κ.α.

Κεντρικός μας στόχος, μέσα από τη συμμετοχή μας στα θεσμικά όργανα και τις συναντήσεις με τη Διοίκηση, παραμένει πάντα η **διασφάλιση** στην πράξη της απαρύγκλητης τήρησης των διαδικασιών και την εφαρμογή των προβλεπόμενων από τα θεσμικά μας κείμενα.

Ειδικά στις συναντήσεις με τη Διοίκηση, εκτός από την ενημέρωση που λαμβάνει ο Σύλλογός μας, καταθέτουμε τις δικές μας **προτάσεις και διεκδικήσεις** με τεκμηριωμένες πάντα θέσεις που είναι προϊόν σωστής και συστηματικής προετοιμασίας.

Μπροστά μας έχουμε αναμφισβήτητα μία τεράστια πρόκληση που αφορά στη δύσκολη διαπραγμάτευση για τον Κανονισμό Εργασίας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει αποδείξει στην ιστορική του πορεία ότι δεν φοβήθηκε ποτέ να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις των καιρών. Μαχητικά, αποφασιστικά και διεκδικητικά, όποτε χρειάζεται, συμμετέχει οργανωμένα στους θεσμικούς διαλόγους, **υπερασπιζόμενος πάντα τα συμφέροντα των εργαζομένων.**

Όσοι λοιπόν καλοθελητές ονειρεύονται κατάργηση δικαιωμάτων, θεσμών και διαδικασιών και επιθυμούν, για δικούς τους ιδιοτελείς σκοπούς, να διχάσουν καλλιεργώντας την ανασφάλεια στους συναδέλφους, **θα διαψευστούν πανηγυρικά.**

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ήταν, είναι και θα παραμείνει εγγυητής του Κανονισμού Εργασίας και των Συλλογικών Συμβάσεων.

Και αυτό δεν πρέπει να το ξεχνάει κανείς.

Ο Σύλλογός μας παραμένει **αταλάντευτα προσηλωμένος στις διαχρονικές Αρχές και Αξίες** του συνδικαλιστικού κινήματος. Συνεχίζουμε, **με όραμα αλλά και αποφασιστικότητα** να πρωτοπορούμε για να ανοίξουμε «νέους» δρόμους στις διεκδικήσεις που απορρέουν από τις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων.

**Είμαστε εδώ για να υπερασπιστούμε
αποτελεσματικά τα δικαιώματά μας**

**Είμαστε εδώ για να θέσουμε τις βάσεις
για νέες διεκδικήσεις**

Γιατί, ο Σύλλογός μας είναι η Δύναμή μας

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Περιοδική Έκδοση του ΣΥΕΤΕ

Υπεύθυνος σύμφωνα με το Νόμο:
ΝΤΕΚΟΥΜΕΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

Τηλέφωνο: 210 3349999

Διεπιλογικό: 19999

Fax: 210 3212944

Fax Διεπιλογικό: 19945

www.syete.gr

Ο σύλλογός μας
η δύναμή μας!

Δημιουργικό, Εκτύπωση:

ΚΑΜΠΥΛΗ Adv., Αντιγόνης 60, Κοινωνός
Τηλ.: 210 5156810-20, Fax: 210 5156811
info@kambili.gr • www.kambili.gr

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

ΠΡΟΕΔΡΟΣ:	ΝΤΕΚΟΥΜΕΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:	ΜΟΥΤΣΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ
Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:	ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:	ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ ΘΥΜΙΟΣ
ΑΝ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:	ΑΥΓΕΡΙΝΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ
ΤΑΜΙΑΣ:	ΤΑΣΙΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΑΝ. ΤΑΜΙΑΣ:	ΓΕΩΡΓΙΚΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ
ΕΦΟΡΟΣ:	ΚΑΡΑΜΟΥΤΣΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΑΝ. ΕΦΟΡΟΣ:	ΧΑΛΙΟΥ ΕΦΗ



Ο σύλλογός μας
η δύναμή μας!

ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΣ ΖΑΧΑΡΙΑΣ, ΖΗΤΣΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ, ΙΑΤΡΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ, ΚΟΘΡΑΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ, ΚΟΥΤΣΑΚΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ, ΚΥΡΙΑΖΗΣ ΠΕΡΙΚΛΗΣ, ΛΙΤΟΥ ΑΝΤΙΓΟΝΗ, ΜΑΝΤΑΖΗΣ ΒΑΣΙΛΗΣ, ΜΠΟΓΔΑΝΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ, ΞΙΦΑΡΑ ΜΑΡΙΑ, ΠΟΥΠΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΣΙΔΕΡΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ, ΤΡΙΠΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΤΣΕΛΕΝΤΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ, ΜΕΤΣΙΟΣ ΜΙΛΤΟΣ, ΧΑΤΖΗΜΑΤΘΑΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΗΣ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΑΘΑΝΑΣΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΘΑΜΝΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ, ΚΙΤΣΟΥ ΑΛΚΜΗΝΗ, ΚΟΪΝΗ ΑΣΠΑΣΙΑ, ΚΩΤΙΤΣΑ ΝΑΝΣΥ, ΜΠΑΞΕΒΑΝΑΚΗ ΜΑΡΙΑ, ΜΠΟΥΓΙΟΥΡΗ ΓΕΩΡΓΙΑ, ΝΙΚΟΛΟΥΔΑΚΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ, ΠΑΝΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ, ΠΛΙΑΤΣΙΚΑ ΟΛΓΑ, ΤΕΡΖΗΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ, ΤΣΙΡΙΜΩΚΟΣ ΓΙΩΡΓΟΣ

ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ: ΘΑΝΑΣΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ, ΠΟΥΡΝΑΡΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ

Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων, Ασφαλιστικού & Ειδικών Θεμάτων: ΜΠΟΓΔΑΝΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Γραμματεία Επιστημονικής Στήριξης, Μετασχηματισμού & Εκπαίδευσης: ΜΑΝΤΑΖΗΣ ΒΑΣΙΛΗΣ

Γραμματεία Αθλητισμού, Πολιτισμού & Αλληλεγγύης: ΠΑΝΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ

Γραμματεία Υγείας & Ασφάλειας: ΣΙΔΕΡΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

Γραμματεία Ενοποίησης Συλλόγων: ΝΙΚΟΛΟΥΔΑΚΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΟΣ ΣΤΟΥΣ ΠΛΗΓΕΝΤΕΣ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Οι συνάνθρωποί μας και οι συνάδελφοί μας περνούν δύσκολες ώρες στις περιοχές που επλήγησαν από την κακοκαιρία στη Θεσσαλία. Από την πρώτη στιγμή ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ανέλαβε πρωτοβουλίες, ήρθε σε επαφή με τους συναδέλφους της περιοχής και επικοινωνήσε με όλα τα Καταστήματα για να έχει εικόνα της κατάστασης που βιώνουν οι συνάδελφοι.

Συνεδρίασε άμεσα το Προεδρείο του Συλλόγου μαζί με όλους τους αποσπασμένους, προκειμένου να εκτιμηθεί η κατάσταση και καταλήξαμε ομόφωνα στις παρακάτω δράσεις.

Αναληυτικά:

- Στηρίξαμε τις συνεχιζόμενες δράσεις της Ο.Τ.Ο.Ε..
- Στηρίξαμε δράσεις των τοπικών Εργατικών Κέντρων, έτσι:
 - Το Εργατικό Κέντρο Λάρισας μας ζήτησε να αγοράσουμε δύο αντλίες νερού, το οποίο και υλοποιήσαμε.
 - Το Εργατικό Κέντρο Καρδίτσας μας ζήτησε την αγορά καθαριστικών ειδών, το οποίο και υλοποιήσαμε.

- Το Εργατικό Κέντρο Βόλου μας ζήτησε την αγορά τροφίμων, το οποίο και υλοποιήσαμε.

- Αποφασίσαμε να συνδράμουμε οικονομικά όποιον συνάδελφο υπέστη ολική καταστροφή (μία περίπτωση τελικά).

- Χρηματοδοτούμε την προμήθεια με **εμφιαλωμένο νερό** όλων των εργαζόμενων στην Εθνική Τράπεζα στη Μαγνησία, χωρίς εξαιρέσεις, λόγω του σοβαρού προβλήματος στην υδροδότηση.

Είναι αυτονόητο ότι θα συνεχίσουμε τις παρεμβάσεις μας, στα πλαίσια των οικονομικών μας δυνατοτήτων, και εφόσον αυτό κριθεί απαραίτητο.

Δυστυχώς, οι συνέπειες της καταστροφής είναι ανυπολόγιστες και υπάρχει πολλός δρόμος μπροστά να διανυθεί προκειμένου να επανέλθει η φυσιολογική ζωή στις πληγείσες περιοχές. Είμαστε μόλις στην αρχή. Σε αυτές τις δύσκολες στιγμές, για άλλη μια φορά, οι απλοί εργαζόμενοι, με αξιοπρέπεια και ενσυναίσθηση, δείχνουμε έμπρακτα τον δρόμο της ανθρωπιάς και της αλληλεγγύης προς τους δοκιμαζόμενους συνανθρώπους μας.

Ως συλλογικός θεσμός, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να στέκεται στο πλευρό των πληγέντων συναδέλφων μας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΕΓΓΥΗΤΗΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Σε υλοποίηση του άρθρου Γ1 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2022-2025 και του άρθρου Γ3 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2019-2022 ξεκίνησε η διαπραγμάτευση μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. – Διοίκησης για την επικαιροποίηση του Κανονισμού Εργασίας που ισχύει από το 2001.

Βρισκόμαστε στα μέσα μίας διαδικασίας **εξαντλητικής και επίπονης διαπραγμάτευσης** που είναι **κρίσιμη** για τις εργασιακές μας σχέσεις. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει προσέλθει στο τραπέζι του διαλόγου σεβόμενος το θεσμικό του ρόλο και πάντα με γνώμονα τις διαχρονικές του Αρχές και Αξίες. Ο Σύλλογός μας προσέρχεται στον διάλογο **με τις δικές του θέσεις και με ισχυρά επιχειρήματα** για όλα τα θέματα που τίθενται στα πλαίσια του διαλόγου.

Η Διοίκηση στο ξεκίνημα της διαδικασίας παρουσίασε ένα γενικό περίγραμμα θέσεων και επί της αρχής τα σημεία τα οποία θεωρεί ότι πρέπει να υπάρξει διαβούλευση, όπως:

- Οι διαδικασίες πρόσληψης (π.χ. με πιο σύγχρονα εργαλεία), εξέλιξης (π.χ. συσχέτιση βαθμολογίου – θέσεων ευθύνης, εσωτερικές προκηρύξεις) και ανάπτυξης του προσωπικού.
- Η εναρμόνιση του Κανονισμού με τη νομοθεσία.
- Οι θεσμικές διατάξεις (π.χ. παρενόχληση στην εργασία, ηθική & δεοντολογία).
- Οι πειθαρχικές διαδικασίες (π.χ. σύντμηση χρονικών ορίων).

Σχετικά με τη δομή του μισθολογίου (π.χ. περιπτώσεις συναφών μεταξύ τους επιδομάτων) που έθεσε η Διοίκηση, είναι ένα θέμα που δεν αφορά άμεσα στον Κανονισμό Εργασίας, όμως συνδέεται εμμέσως με αυτόν.

Η Διοίκηση έχει εκφράσει την επιθυμία της ο Κανονισμός να αφορά **στο σύνολο των εργαζομένων** όσο και την βούλησή της οι όποιες αλληλαγές να είναι **προϊόν γόνιμου διαλόγου και συμφωνίας** με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από την πρώτη στιγμή έχει τονίσει την **θεσμική αξία** του Κανονισμού Εργασίας για τους εργαζόμενους και την ομαλή λειτουργία του Οργανισμού.

Οι όποιες αλληλαγές στον Κανονισμό Εργασίας συζητηθούν και ενδεχομένως συμφωνηθούν, οφείλουν:

- Να υπηρετούν την **Αξιοκρατία** και τη **Διαφάνεια**.

- Να ενισχύουν τις **Θεσμικές Διαδικασίες**.
- Να **αναβαθμίζουν** τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων και να ενισχύουν την ασφάλεια στην εργασία.
- Να αφορούν στο σύνολο του Προσωπικού, χωρίς εξαιρέσεις, με **ενιαίους κανόνες για όλους**.
- Να εστιάζουν αποτελεσματικά στην **ανάπτυξη και εξέλιξη** του Προσωπικού **εντός του Οργανισμού**. Η Τράπεζα δεν μπορεί να στηρίζεται σε στελέχη που την «βλέπουν» ως ακόμα «ένα σκαλί» στην καριέρα τους, ούτε πρέπει να είναι «κέντρο διερχομένων» και βιογραφικών.
- Να μην επιφέρουν **καμία βλαπτική μεταβολή** για κανένα εργαζόμενο.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με **αίσθημα ευθύνης και αποφασιστικότητα**, καταθέτει τις δικές του θέσεις και προτάσεις έχοντας ως μοναδικό στόχο την **προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων** και την **ομαλή υπηρεσιακή εξέλιξη και προοπτική** όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα.

Με **διαφάνεια** που διασφαρίζεται μέσα από την **ενημέρωση του συνόλου του Δ.Σ. και των εργαζομένων**, με **σωστή προετοιμασία και εμπειριστωμένες θέσεις** που προκύπτουν μέσα από γόνιμο διάλογο στις **πολύωρες συνεδριάσεις όλων των αποσπασμένων** και με τη συνεργασία με τους **επιστημονικούς συμβούλους** του Συλλόγου μας, προχωράμε αποφασιστικά για ένα αποτέλεσμα που θα **προστατεύει και θα δίνει προοπτική** στο σύνολο των εργαζομένων.

Εγγυητής του Κανονισμού Εργασίας ήταν, είναι και θα είναι ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόσο με την υπογραφή του, όσο και με τη συμμετοχή του στα Θεσμικά Όργανα.



ΠΕΡΙΟΔΕΙΕΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ, ΔΙΠΛΗ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ



Τα αποσπασμένα συνδικαλιστικά στελέχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνέχισαν και φέτος τις περιοδείες στους εργασιακούς χώρους και στα Καταστήματα. Τα κλημάκια του Συλλόγου μας επισκέφτηκαν Καταστήματα της Περιφέρειας (Δυτική Μακεδονία, Κεντρική Μακεδονία και Θεσσαλονίκη, Ανατολική Μακεδονία, Θράκη, Θεσσαλία, Κεντρική Ελλάδα και Εύβοια, Ήπειρο, Πελοπόννησο, κτλ.).

Στην Αττική, κλημάκια του Συλλόγου έχουν επισκεφτεί σχεδόν το σύνολο των Καταστημάτων, καθώς και

τους εργασιακούς χώρους της Διοίκησης (Κεντρικό, Γέρακας, παλαιό Κ.Μ., Πειραιώς, Αθηνών, κτλ.).

Μέσα από τις περιοδείες δίνεται η δυνατότητα στα συνδικαλιστικά στελέχη να συνομιλήσουν με τους συναδέλφους και να ανταλλάξουν απόψεις, να αναπτύξουν και να αναλύσουν τις θέσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., να αποκτήσουν πραγματική «εικόνα» των προβλημάτων και να παρέμβουν «επί τόπου» όπου κρίνεται απαραίτητο.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζει, με αμείωτο ρυθμό, τις περιοδείες στους χώρους εργασίας.

ΤΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΖΕΙ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τιμά κάθε χρόνο τη μνήμη των νεκρών και των αγωνιστών του Πολυτεχνείου, υπενθυμίζοντας ότι τα συνθήματα, οι ιδέες και οι συμβολισμοί της εξέγερσης παραμένουν επίκαιρες, και αποτελούν σταθμό στη Συλλογική μας μνήμη. Το Πολυτεχνείο αποτελεί οδηγό για τις Συλλογικές μας διεκδικήσεις, και την προστασία των εργασιακών μας δικαιωμάτων.



ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ολοκληρώθηκε τον Ιούνιο η διαδικασία τοποθέτησης στελεχών της Διοίκησης σε θέσεις Υποδιευθυντών, Προϊσταμένων Τμήματος και Υπηρεσίας. Για πρώτη φορά μετά από πολλά χρόνια η Διοίκηση αποδέχτηκε τη θέση του Συλλόγου μας και το Συμβούλιο Τοποθετήσεων (με τη συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.) ενέκρινε το σύνολο των εισηγήσεων των Γενικών Διευθύνσεων, με αποτέλεσμα περίπου 300 συνάδελφοι να τοποθετηθούν σε θέσεις ευθύνης.

ΚΕΝΤΡΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Η πορεία της κεντροποίησης των εργασιών αποτελεί πολυπλόκο ζήτημα με ιδιαιτερότητες και απαιτείται η συμμετοχή πολλών Διευθύνσεων της Τράπεζας, πλήθους εργαζομένων, καλό συντονισμό και σε βάθος γνώση των αντικειμένων και των εργασιών, ενώ μπορεί να επηρεάσει ακόμη και τα μεγέθη των Καταστημάτων. Αποτελεί πάγια θέση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ότι όταν η κεντροποίηση διαδικασιών γίνεται με σωστό σχεδιασμό και κατάλληλη στελέχωση σε προσωπικό, μπορεί να απελευθερώσει σημαντικό χρόνο στην καθημερινή εργασία των συναδέλφων και να βοηθήσει με τρόπο καθοριστικό στην παραγωγικότητα. Μέχρι στιγμής βλέπουμε προσπάθειες οι οποίες όμως έχουν αδυναμίες και δεν φτάνουν πάντα στο επιθυμητό αποτέλεσμα, φορτώνοντας πολλούς φορές και άλλες, νέες εργασίες στον ήδη επιβαρυσμένο όγκο εργασιών του Δικτύου.

Σε αλληπαλή συναντήσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Διοίκηση πήραμε τη δέσμευση ότι οι διαδικασίες κεντροποίησης θα προχωρούν λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία και τις υποδείξεις των συναδέλφων του Δικτύου -κάτι το οποίο συνιστά και σταθερή θέση του Συλλόγου μας- επιχειρώντας να εξορθολογιστεί ο τρόπος και η εφαρμογή των διαδικασιών. Όσον αφο-

ρά στη μετακίνηση του προσωπικού αυτή θα γίνεται σε εθελοντική βάση, χωρίς να προκαλούνται βλαπτικές υπηρεσιακές μεταβολές και λαμβάνοντας μέριμνα για τη μη επιβάρυνση των συναδέλφων που παρμένουν στο Κατάστημα.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και οι εκπρόσωποι του θα συνεχίζουν να παρεμβαίνουν με συστηματικό τρόπο, μέθοδο και τεκμηριωμένα επιχειρήματα στις θεσμικές συναντήσεις που γίνονται με τη Διοίκηση, για να δίνει λύσεις στα πολλά και ποικίλα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι του Δικτύου στη δύσκολη καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα.

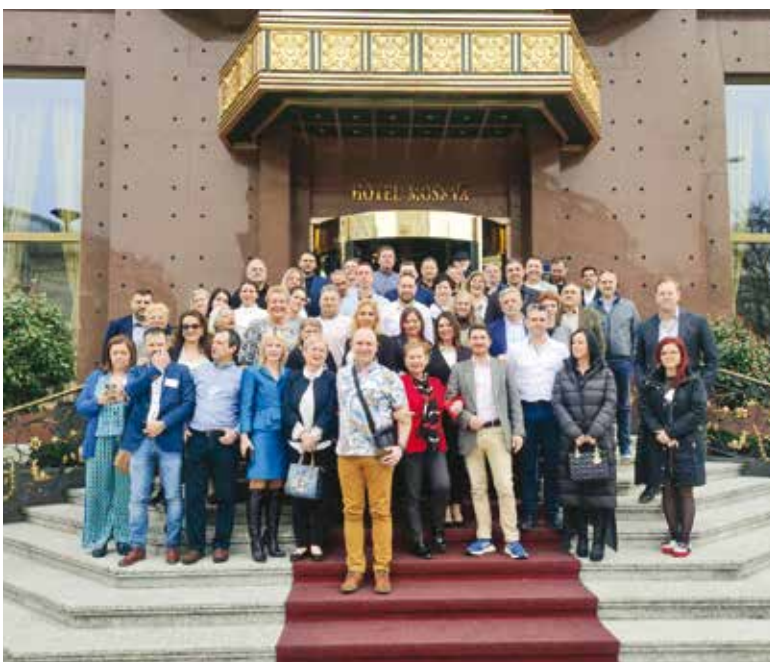
Είναι πολλές οι περιπτώσεις και πολλά τα παραδείγματα όπου μετά από επικοινωνία και κατάλληλη ενημέρωση λύθηκαν και αντιμετωπίστηκαν πολλά και μεγάλα προβλήματα σε σημαντικό αριθμό εργασιακών χώρων.

Για το λόγο αυτό καλούμε τους συναδέλφους και τις Ε.Α.Κ. των Μονάδων να ενημερώνουν άμεσα τους εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τα ποικίλα εργασιακά ζητήματα προκειμένου να γίνονται οι απαραίτητες παρεμβάσεις και να λαμβάνονται όπου και όταν χρειάζεται οι κατάλληλες συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες.

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και αυτήν την χρονιά εκπροσωπήθηκε σε διεθνή εργασιακά συνέδρια σε συνεργασία με σωματεία εργαζομένων από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Πιο συγκεκριμένα, συμμετείχαμε:



- Σε συνέδριο στο Βελιγράδι, το οποίο διοργάνωσαν η σέρβικη ομοσπονδία εργαζομένων χρηματοπιστωτικού τομέα (BOFOS) και η παγκόσμια οργάνωση εργαζομένων (WOW) με θέμα **"Healthy Workplaces: Prevention of work-related musculoskeletal disorders (MSDs) in the financial sector"** με συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων από 16 χώρες.
- Σε συνέδριο στη σερβική πόλη Vrnjacka Banja, το οποίο επίσης διοργάνωσαν η σέρβικη ομοσπονδία εργαζομένων χρηματοπιστωτικού τομέα (BOFOS) και η παγκόσμια οργάνωση εργαζομένων (WOW) με θέμα **"Capacity building for workers' organizations: Boosting negotiation skills: Win-Win Negotiations"** με συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων από 9 χώρες.

Η συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε διεθνή συνέδρια δίνει τη δυνατότητα στο Σύλλογό μας να παρακολουθεί τις διεθνείς εξελίξεις στα εργασιακά θέματα, να ανταλλάσσει απόψεις και να συσφίγγει τις σχέσεις του με σωματεία από άλλες χώρες.

ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ: Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΧΕΙ ΦΤΑΣΕΙ ΣΤΟ ΑΠΡΟΧΩΡΗΤΟ ΑΜΕΣΑ ΝΑ ΔΩΣΕΙ ΛΥΣΕΙΣ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και οι εκπρόσωποι του μέσα από την διαρκή επικοινωνία με τους εργαζόμενους αλλιά και τις συνεχιζόμενες περιόδους στους εργασιακούς χώρους δέχεται μηνύματα αγωνίας για τα πολλαπλά καθημερινά εργασιακά προβλήματα που έχουν ενταθεί σε Δίκτυο και Διοίκηση. Ο Σύλληγός μας, αφουγκραζόμενος τα μηνύματα των μελών του, αναδεικνύει τα κυρίαρχα θέματα και συγχίζει τις παρεμβάσεις του.

Κοινή διαπίστωση όλων είναι ότι η «καθημερινότητα» στην Τράπεζα είναι πλέον αφόρητη, στο σύνολο των εργασιακών χώρων. Το Δίκτυο «στενάζει» και βρίσκεται στα πρόθυρα κατάρρευσης. Νευραλγικές Διευθύνσεις έχουν πλέον φτάσει στα όρια τους.

Οι παράγοντες που έχουν οδηγήσει σε αυτή την κατάσταση είναι πολλαπλοί και αλληλοσυνδέονται:

- ❖ Τα σημαντικά κενά σε προσωπικό τόσο στο Δίκτυο όσο και στη Διοίκηση. Η πασιφανής έλλειψη προσωπικού δεν «μακιγιάρεται» ούτε με «ενοικιαζόμενο» προσωπικό, ούτε με ανάθεση έργων σε τρίτες εταιρείες. Καλύπτονται μόνο με προσλήψεις ικανού αριθμού τακτικού προσωπικού.
- ❖ Η συστηματική παραβίαση του ωραρίου εργασίας. Οι τηλεφωνικές οχλήσεις ακόμα και βράδυ ή Σαββατοκύριακα, η αλόγιστη χρήση των ψηφιακών μέσων και η απαίτηση για εργασία εκτός ωραρίου.
- ❖ Η υπερβολική χρήση των τηλεδιασκέψεων (teams) και των e-mails. Η συνεχής απασχόληση του προσωπικού σε τηλεδιασκέψεις μέσω teams που διαρκούν «ατελείωτες» ώρες, με την υποχρεωτική συμμετοχή πλήθους εργαζομένων, χωρίς στη συντριπτική πλειοψηφία να χρειάζεται, απασχολώντας άσκοπα το προσωπικό και σπαταλώντας παραγωγικό χρόνο, πρέπει να περιοριστεί άμεσα. Έχουμε φτάσει στο σημείο να είναι συνηθισμένη πρακτική η ταυτόχρονη παρακολούθηση περισσότερων της μίας τηλεδιασκέψεων, και να μην συγκινείται κανείς. Πρέπει όλοι να αντιληφθούν ότι το teams είναι εργαλείο επικοινωνίας και όχι μέσο αυτοπροβολής και αυτοθαυμασμού στελεχών.

Το ίδιο ισχύει και για τα e-mails. Όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται καθημερινά 2-3 ώρες σε teams και έχει επιπλέον να αναγνώσει δεκάδες -κυριολεκτικά, χωρίς καμία απολύτως υπερβολή- emails (και να απαντήσει σε αυτά), τότε ακριβώς θα βρει τον χρόνο για να ασχοληθεί με την πελατεία, την τρέχουσα εργασία ή την ολοκλήρωση των έργων; Προφανώς η ερώτηση είναι ρητορική, αλλιά η πραγματικότητα είναι αμείλικτη και μη αμφισβητήσιμη.

- ❖ Τα νέα συστήματα «πέφτουν βροχή», χωρίς την κατάλληλη πάντα προετοιμασία, ενώ και τα τεχνικά προβλήματα δεν λείπουν. Όπως για παράδειγμα το σύστημα των ηλεκτρονικών ραντεβού. Από το ένα

άκρο (ραντεβού μετά από μήνες), περάσαμε «εν μια νυκτί» στο άλλο άκρο (ραντεβού επί τόπου, χωρίς να μπορούν να εξυπηρετηθούν οι πελάτες), με ότι αυτό συνεπάγεται για την εικόνα της Τράπεζας και την αναπόφευκτη δυσaréσκεια της πελατείας.

Και στο τέλος το αποτέλεσμα είναι να απαιτούνται **πολλαπλάσιοι πόροι και χρόνος** για να διορθωθούν, **εκ των υστέρων**, οι όποιες αστοχίες.

- ❖ Η εντατικοποίηση της εργασίας και η έλλειψη χρόνου οδηγεί σε **υποβάθμιση των αναγκαίων ελέγχων**, ειδικά στο Δίκτυο, με προφανείς κινδύνους τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους, όσο και για την Τράπεζα.
- ❖ Η αφόρητη και συνεχής πίεση έχει ήδη δημιουργήσει δραματικές συνθήκες που οδηγούν στην **επιβάρυνση της υγείας -ψυχικής και σωματικής-** των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό η Διοίκηση οφείλει να **λάβει άμεσα τα κατάλληλα μέτρα**, ώστε:

- ❖ Να εφαρμόζεται πιστά το **ωράριο εργασίας** και να πληρώνονται **όλες** οι υπερωρίες.
- ❖ Να εξορθολογιστούν οι στόχοι και να σταματήσει η καθημερινή πίεση. Άλλωστε, τα **εξαιρετικά αποτελέσματα** που έχει φέρει η Τράπεζα είναι αποτέλεσμα της **σκληρής και ευσυνείδητης δουλειάς** των εργαζομένων.
- ❖ **Να μπει φραγμός στην ανεξέλεγκτη και αλόγιστη** χρήση των ψηφιακών μέσων, στις συναντήσεις μέσω teams και στην αποστολή e-mails.
- ❖ Να υπάρξει **νέα προτεραιοποίηση** για τα έργα πληροφορικής και κεντροποίησης εργασιών προκειμένου να **δοθεί ο απαραίτητος χρόνος στις αρμόδιες υπηρεσίες** για να σχεδιαστούν σωστά και να προετοιμαστούν κατάλληλα τα νέα συστήματα, **χωρίς πίεση και βιασύνη**. Επιτέλους, **δεν γίνεται όλα να είναι πρώτης προτεραιότητας**. Στόχος πρέπει να είναι τα νέα συστήματα και τα νέα έργα να ολοκληρώνονται και να **«βγαίνουν στην παραγωγή» χωρίς προβλήματα** και οι τελικοί χρήστες να είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι, εκπαιδευμένοι και ενημερωμένοι. Άλλωστε, η Τράπεζα έχει **συστήματα που λειτουργούν και δεν υπάρχει λόγος βιαστικών κινήσεων**. Ειδικά όταν πρόκειται για νέα συστήματα τα οποία έχουν ορίζοντα λειτουργίας για τα επόμενα 10-15 χρόνια. Το να μετακινηθούν κάποια έργα για λίγους μήνες δεν επηρεάζει τη συνολική εικόνα, αντιθέτως την ενισχύει προοπτικά.

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αναλαμβάνει τις κατάλληλες συνδικαλιστικές **πρωτοβουλίες** και προχωράει σε **στοχευμένες παρεμβάσεις** ώστε η Διοίκηση να λάβει ουσιαστικά μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της καθημερινότητας, με στόχο **την ουσιαστική βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος**.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ CHIEF TELLER ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΤΑΜΙΑ- ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΚΤΥΟΥ

Με μεγάλη έκπληξη διαπιστώσαμε στην αρχή της χρονιάς από καταγγελίες συναδέλφων ότι η Τράπεζα προχώρησε μονομερώς και χωρίς καμία προηγούμενη ενημέρωση σε διακοπή του επιδόματος chief teller σε όσους συναδέλφους είχαν προσωποπαγείς θέσεις αθλή και σε όσους είχαν θέσεις προϊσταμένων ιδιωτών με εποπτεία ενός teller. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. άμεσα αντέδρασε και ζήτησε την καταβολή του σχετικού επιδόματος σε όσους συναδέλφους ήταν στις παραπάνω περιπτώσεις. **Το αίτημα ικανοποιήθηκε και θεωρούμε δεδομένο** ότι θα συνεχίζει να καταβάλλεται κανονικά για όσο χρονικό διάστημα οι συνάδελφοι κατέχουν την παραπάνω θέση.

Επίσης στις αρχές του Απριλίου σε κάποιο περιορισμένο αριθμό καταστημάτων, η Διοίκηση προχώρησε ανεξήγητα σε αντικατάσταση του επιδόματος κεντρικού ταμία καταστημάτων με το επίδομα εξειδικευμένης εργασίας teller στους συναδέλφους που είναι επιφορτισμένοι με τα καθήκοντα του κεντρικού ταμία, προκαλώντας με αυτή την ενέργεια μείωση στις αποδοχές των συγκεκριμένων συναδέλφων. Μόλις ενημερωθήκαμε σχετικά, αντιδράσαμε και επισημάναμε το γεγονός άμεσα εξασφαλίζοντας τη δέσμευση της Διοίκησης ότι **θα συνεχίζει να καταβάλλεται κανονικά** το επίδομα του κεντρικού ταμία και θα υπάρξει και σχετική αναδρομική διόρθωση.

Αποτελεί πάγια θέση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ότι σε εποχές υψηλής ακρίβειας και δραματικής μείωσης των εισοδημάτων είναι τουλάχιστον προκλητικό να κόβονται ή να τροποποιούνται μονομερώς και αδικαιολόγητα, επιδόματα που οδηγούν σε οικονομική βλαπτική μεταβολή τους συναδέλφους του Δικτύου οι οποίοι έχουν «υπερβάλλει εαυτών» για να μπορεί η Τράπεζα σήμερα, να παρουσιάζει θετικά αποτελέσματα και υψηλές κερδοφορίες.

Στις 1.12.2023 θα υπάρξει νέα αύξηση κατά 25% στο επίδομα Δικτύου το οποίο και θα εξισωθεί απόλυτα με αυτό της Διοίκησης στις 1.12.2024 με βάση τα όσα προβλέπονται στην τελευταία Ε.Σ.Σ.Ε. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται το εισόδημα των συναδέλφων του Δικτύου και αποκαθίσταται μία αδικία σε οικονομικό επίπεδο σε σχέση με τους συναδέλφους της Διοίκησης.

ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΤΑΛΑΝΤΕΥΤΗ Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΗ ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στέκεται διαχρονικά απέναντι σε κάθε πολιτική της Τράπεζας που οδηγεί σε συρρίκνωση του Δικτύου Καταστημάτων. Η θέση μας αυτή είναι πάγια και τεκμηριωμένη καθώς το κλείσιμο καταστημάτων δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στους συναδέλφους, στους πελάτες, αθλή και στην εικόνα, στη λειτουργία και στη θέση της Τράπεζας.

Ένας νέος κύκλος συρρίκνωσης την Εθνική Τράπεζα **το μόνο που μπορεί να επιφέρει** είναι αρνητικές συνέπειες στο ρόλο και στη φυσιογνωμία της Τράπεζας, στην εξυπηρέτηση της πελατείας και στο εργασιακό μέληλον των συναδέλφων.

Έχουμε τονίσει πολλές φορές δημόσια και δεν θα κουραστούμε να το επαναλαμβάνουμε ότι η συνεχιζόμενη πολιτική μείωσης του λειτουργικού κόστους μέσω της συρρίκνωσης του Δικτύου και της μείωσης προσωπικού, είναι μια πολιτική **αδιέξοδη που μακροπρόθεσμα πλήττει τον ιστορικό ρόλο** του ομίλου της Εθνικής Τράπεζας. Η ικανοποίηση δογματικών θέσεων -όπως είναι αυτή για διαρκή συρρίκνωση του Δικτύου- μακριά από την κοινωνική πραγματικότητα δεν οδηγούν πουθενά. Ειδικά σε μια περίοδο όπου τα αποτελέσματα της Τράπεζας επιβεβαιώνουν για μία ακόμη φορά την θετική της πορεία και την ισχυρή κερδοφορία της.

Καλούμε τη Διοίκηση της Τράπεζας να βάλει «φρένο» σε τυχόν σχέδια για επιπλέον συρρίκνωση του Δικτύου. Η ανάπτυξη της Τράπεζας περνάει μόνο μέσα από **πολιτικές ανάπτυξης και στήριξης της πραγματικής οικονομίας**.



ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΕ ΑΠΕΡΓΙΕΣ - ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΟΣ 2023



Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προασπίζοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων βρέθηκε και πάλι στην πρώτη γραμμή των αγώνων και κινητοποιήσεων. Η συμμετοχή στις στάσεις εργασίας & στις απεργίες που κηρύχθηκαν στην διάρκεια του έτους 2023 ήταν οι εξής:

- **03/02/2023** συμμετοχή στην 4ωρη Στάση Εργασίας στον Νομό Θεσσαλονίκης διαμαρτυρούμενοι για την παράνομη και απεργοσπαστική τακτική της εταιρείας «ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑ».
- **08/03/2023** συμμετοχή στην Πανελλαδική 24ωρη Απεργία που είχε κηρυχτεί από το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας και τα κατά τόπους Εργατικά κέντρα με κύριο αίτημα τις σύγχρονες και ασφαλείς μετακινήσεις σε όλα τα Μέσα Μεταφοράς, καθώς και την λήψη όρων των απαιτούμενων μέτρων υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας.
- **16/03/2023** συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην 24ωρη πανελλαδική απεργία που προκήρυξαν Γ.Σ.Ε.Ε.-Ο.Τ.Ο.Ε. και στην απεργιακή συγκέντρωση, διεκδικώντας:
 - Άμεσα και σε βάθος απόδοση ευθυνών για την τραγωδία των Τεμπών.
 - Σύγχρονες, ασφαλείς και φθηνές συγκοινωνιακές μεταφορές.
 - Μέτρα αυστηρού ελέγχου των κανόνων ασφαλείας.
 - Συνευθύνη του κράτους και της εργοδοσίας για την τήρηση των μέτρων ασφαλείας.
 - Άμεση επαναλειτουργία με αποκατάσταση της σιδηροδρομικής υποδομής και λήψη μέτρων για την ασφαλή αναδρομολόγηση των αρτηριακών και εμπορικών αμαξοστοιχιών.
 - Ολοκλήρωση των έργων εκσυγχρονισμού του συστήματος τηλεδιοίκησης και του δευτεροβάθμιου ελέγχου.
 - Αυστηρή τήρηση της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στις μεταφορές.

- Την άμεση εφαρμογή των ευρωπαϊκών προτύπων ασφάλειας.
- **12/06/2023** συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην 4ωρη Στάση Εργασίας που κήρυξε το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Θεσσαλονίκης διαμαρτυρούμενοι για την παράνομη και απεργοσπαστική τακτική της εταιρείας «ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑ».
- **09/09/2023:** Συμμετοχή στο συλλαλητήριο των συνδικάτων-Ο.Τ.Ο.Ε. στην Θεσσαλονίκη στα πλαίσια της Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης διεκδικώντας:
 - Εργασία με αξιοπρέπεια, ποιότητα και προοπτική, μέτρα και πολιτικές αντιμετώπισης της ακρίβειας, με καταπολέμηση της αισχροκέρδειας, μέτρα που προστατεύουν την αγοραστική δύναμη μισθών και συντάξεων – και όχι μόνο των κατώτατων. Μέτρα κάλυψης των αναγκών στέγασης και αποτελεσματικής προστασίας της κύριας κατοικίας.
 - Ενίσχυση και επέκταση του θεσμού των κληδικών συμβάσεων, σε όλη τους τους κλάδους της οικονομίας. Πλήρη και ολοκληρωμένη κατάργηση της ΠΥΣ 6/2012, καθώς και όλων των διατάξεων που σήμερα αποδυναμώνουν και ναρκοθετούν τη θέση των εργαζόμενων στις διαπραγματεύσεις. Προστασία της Εργασίας και της αγοραστικής δύναμης των αμοιβών μας. Αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, του ρόλου και της ανεξαρτησίας του Οργανισμού Μεσολήθησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), για ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο.
 - Πλήρη μετενέργεια και επέκταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων μέχρι την υπογραφή νέας. Κατάργηση υπερεργασίας και πραγματοποίηση υπερωριών μόνο για κάλυψη εκτάκτων και καταπειγουσών αναγκών, με διαρκή έλεγχο για τήρηση του συμβατικού ωραρίου.
- **21/09/2023:** Συμμετοχή στην Απεργία που είχε προκήρυξει το Εργατικό Κέντρο Αθήνας και τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα της χώρας ενάντια στο νέο αντεργατικό νομοσχέδιο.

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στις 15/06/2023, ενεργοποιήθηκε το Απεργιακό Ταμείο, υποστηρίζοντας το δικαίωμα στην απεργία και τους συναδέλφους-μέλη του που συμμετέχουν σε αυτές. Η καταβολή αποφασίστηκε να αφορά ολόκληρο το ποσό των κρατήσεων για το σύνολο των απεργιών και στάσεων εργασίας του προηγούμενου διαστήματος, ανεξαρτήτως των ημερών συμμετοχής του κάθε συναδέλφου.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΤΟΝ ΓΕΡΑΚΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε αγαστή συνεργασία με τις Ε.Α.Κ. των Μονάδων Πληροφορικής και Επιχειρηματικής Ανάλυσης συγκέντρωσαν τα θέματα που απασχολούν τον χώρο και προετοίμασαν αποτελεσματικά τις παρεμβάσεις στο κτήριο του Γέρακα μέσα από συναντήσεις με τους αρμόδιους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές του χώρου της Πληροφορικής.

Συγκεκριμένα, στην τελευταία συνάντηση που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο συζητήθηκαν εκτενώς τα θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους στη Γενική Διεύθυνση (Έργα, πίεση στην εργασία, απασχόληση τα Σαββατοκύριακα, αναβαθμίσεις εξειδικευμένου προσωπικού).

Τέλος, μετά τη συνάντηση ακολούθησε ενημέρωση των συναδέλφων.

Αναλυτικά τα θέματα που τέθηκαν και συζητήθηκαν:

- **Χωροταξικό Κτηρίου.** Συζητήθηκε το θέμα των χωροταξικών αλληλαγών στο κτήριο του Γέρακα και της μετακίνησης επιπλέον Μονάδων στο κτήριο. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα πραγματοποιήσει συνάντηση με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Τράπεζας. Δεν είναι πάντως κάτι που θα υλοποιηθεί το αμέσως επόμενο διάστημα.
- **Parking Κτηρίου.** Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. βρίσκεται σε συνεννόηση με τη Διοίκηση με στόχο να υπάρξει συμφωνία με τη Δημοτική Αρχή για όμορο χώρο που της ανήκει, για αποκλειστική χρήση στάθμευσης των οχημάτων των συναδέλφων.
- **Περιφερειακά Ιατρεία Κτηρίου.** Σε συνεργασία με τη Διοίκηση του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. προγραμματίζεται ήδη περαιτέρω ενίσχυση των ιατρείων.
- **Προτεραιοποίηση Έργων.** Λόγω του μεγάλου όγκου και πλήθους των έργων πληροφορικής, ζητήθηκε να επανεξεταστούν οι χρόνοι και η ιεράρχηση τους. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει τις παρεμβάσεις του στη Διοίκηση προς αυτή την κατεύθυνση.
- **Συνάδελφοι που εργάζονται συνεχόμενα Σαββατοκύριακα.** Έχει παρατηρηθεί ότι υπάρχουν εργαζόμενοι που απασχολούνται σε διάφορα Έργα και αναγκάζονται να εργάζονται συνεχόμενα Σαββατοκύριακα, με ότι αυτό συνεπάγεται τόσο για την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή, όσο και για την εργασία τους και βεβαίως για την υγεία τους.

Συμφωνήθηκε με τη Γενική Διεύθυνση να υπάρξει «αποσυμφόρηση» των συγκεκριμένων συναδέλφων και να περιοριστούν στο ελάχιστο τα Σαββατοκύριακα που θα κληθούν να εργαστούν

- **Έγκαιρος Προγραμματισμός Εργασίας.** Αρκετοί συνάδελφοι διαμαρτυρήθηκαν ότι δεν ενημερώνονται για τα ρεπό τους (off) ή τα μαθαίνουν εκ των υστέρων και ότι πολλές φορές ενημερώνονται τελευταία στιγμή για την ανάγκη για εργασία το Σαββατοκύριακο.

Επιπλέον παρατηρείται κάποιες φορές να υλοποιούνται εργασίες το Σ/Κ που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν σε εργάσιμες ημέρες και ώρες (πχ tests) ή καλούνται περισσότεροι συνάδελφοι να είναι διαθέσιμοι για ένα Έργο το Σ/Κ, χωρίς τελικά αυτό να είναι απαραίτητο.

Συμφωνήθηκε με τη Γενική Διεύθυνση, προκειμένου να μην υπάρχει σύγχυση, με μέριμνα των Διευθυντών και στελεχών των Μονάδων, το προσωπικό να ενημερώνεται **αρκετές μέρες νωρίτερα**, έγκαιρα και εγγράφως (πχ μέσω email) για το πρόγραμμα εργασίας τους (ρεπό, εργασία Σ/Κ).

- **Πληρωμή Υπερωριών.** Διαπιστώθηκε ότι, μετά και τις προηγούμενες παρεμβάσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και των ΕΑΚ, έχει ομαλοποιηθεί η κατάσταση όσον αφορά την πληρωμή των υπερωριών και της εργασίας το Σ/Κ.
- **Εξειδικευμένα.** Παρόλο που, μετά από παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε προηγούμενη συνάντηση, όλες οι Διευθύνσεις ανταποκρίθηκαν άμεσα και πραγματοποιήθηκαν τα Υπηρεσιακά Συμβούλια, έχει καθυστερήσει η έκδοση των σχετικών Πράξεων για τα Εξειδικευμένα.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει ζητήσει από το Η.Ρ. να εκδοθούν άμεσα οι σχετικές Πράξεις, χωρίς περαιτέρω καθυστέρηση.

- **Τηλεδιασκέψεις (TEAMS).** Τέθηκε το ζήτημα των τηλεδιασκέψεων μέσω teams. Έχει παρατηρηθεί ότι διαρκούν πολύ περισσότερο απ' ότι χρειάζεται, καλείται συνήθως πολύ περισσότερος κόσμος απ' ότι είναι απαραίτητο να παρακολουθήσει τις τηλεδιασκέψεις, και πολλές φορές εκτός ωραρίου εργασίας. Ενώ, δεν λείπουν οι περιπτώσεις που πολλοί συνάδελφοι καλούνται να παρακολουθήσουν δύο ή περισσότερες τηλεδιασκέψεις ταυτόχρονα.

Αν και το συγκεκριμένο θέμα είναι κάτι που αφο-

ρά σχεδόν στο σύνολο της Τράπεζας, ζητήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση και τους Διευθυντές των Μονάδων να γίνει παρέμβαση στα στελέχη προς αυτή την κατεύθυνση.

Ο κρίσιμος ρόλος των Ε.Α.Κ. και η καθοριστική τους συμβολή στην προετοιμασία και επίλυση των προβλημάτων στους χώρους εργασίας, αναδεικνύεται για άλλη μια φορά. Αποδεικνύεται ότι όπου υπάρχουν και λειτούργουν Ε.Α.Κ., με τις άμεσες παρεμβάσεις και την συνεργασία με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

επιτυγχάνουμε ουσιαστικά αποτελέσματα και περιορίζονται τα προβλήματα στους χώρους εργασίας.

Ο Σύλλογός μας συνεχίζει τις παρεμβάσεις του στους χώρους εργασίας, με σχέδιο, ισχυρά επιχειρήματα αλλά και αποφασιστικότητα, εστιάζοντας πάντα στην επίλυση τόσο των μεγάλων όσο και των καθημερινών και βασικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε όλους τους χώρους εργασίας.

ΕΚΤΑΚΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Την Πέμπτη 31/8 πραγματοποιήθηκε συνάντηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, κ. Π. Μυλωνά. Η συζήτηση εστιάστηκε στο συνεχιζόμενο αυξημένο κόστος διαβίωσης το οποίο επωμίζονται οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους και η εκ των πραγμάτων ανάγκη για περαιτέρω νέα έκτακτη στήριξη των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό συμφωνήθηκε και ήδη υλοποιήθηκε στις αρχές Σεπτεμβρίου η έκτακτη στήριξη των εργαζομένων μέσω του προγράμματος Go4more (με την μορφή πόντων), ως εξής:

- Για αποδοχές έως € 2.000 το ισόποσο πόντων αξίας € 700.
- Για αποδοχές από € 2.000,01 έως € 3.000 το ισόποσο πόντων αξίας € 400.
- Για αποδοχές από € 3.000,01 έως € 4.000 το ισόποσο πόντων αξίας € 300.
- Για αποδοχές άνω των € 4000,01 το ισόποσο πόντων αξίας € 200.

Η ενίσχυση αυτή έρχεται σε συνέχεια της χορήγησης έκτακτης εφάπαξ οικονομικής ενίσχυσης που προβλέφθηκε στην ΕΣΣΕ 2022-2025 και της διεκδικητικής στάσης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την στήριξη της αγοραστικής δύναμης όλων των εργαζομένων.

LEASING ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ

Τον Απρίλιο του 2023, σε εφαρμογή σχετικού άρθρου της τελευταίας Επιχειρησιακής Σύμβασης, εξειδικευτήκαν μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Ε.Τ.Ε., οι όροι του ειδικού προϊόντος χρηματοδοτικής μίσθωσης αυτοκινήτου (leasing) με ευνοϊκούς όρους για όλους τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα.

Βασικά σημεία του προϊόντος:

- Σταθερό επιτόκιο 5% (σε σχέση με την αγορά η έκπτωση επιτοκίου υπερβαίνει το 40%).
- Προκαταβολή 12% επί του κεφαλαίου (στην αγορά κυμαίνεται από 20-25%).
- Διάρκεια προγράμματος 4 έτη (με δυνατότητα επέκτασης για άλλα 2 έτη).
- Αγορά του οχήματος στα 6 έτη έναντι συμβολικού τιμήματος ή αντικατάσταση με νέο όχημα στα 4 έτη
- Μικτή ασφάλεια.
- Service σε εξουσιοδοτημένα συνεργεία.
- Στο κόστος μίσθωσης περιλαμβάνονται επίσης τέλη κυκλοφορίας, αλληλαγή ελαστικών, οδική βοήθεια, ΚΤΕΟ – ΚΕΚ.

Η λίστα με τα διαθέσιμα μοντέλα όλων των κατηγοριών ανανεώνεται τακτικά και είναι διαθέσιμη μέσω intranet σε όλους τους συναδέλφους.



ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΣΤΑΘΕΡΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Είναι κοινή διαπίστωση ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός της Τράπεζας έχει οδηγήσει σε δραματική συρρίκνωση του Δικτύου και ανάλογη μείωση του προσωπικού στα Καταστήματα. Η κεντροποίηση διαδικασιών και λειτουργιών χωρίς σωστό προγραμματισμό και στελέχωση, η εφαρμογή ενός πελατοκεντρικού μοντέλου που δεν έχει καμιά σχέση με τις πραγματικές ανάγκες των Μονάδων σε προσωπικό και η υπερβολική πίεση για στόχους που τις περισσότερες φορές είναι εκτός πραγματικότητας, δημιουργούν συνθήκες «ασφυξίας» στα Καταστήματα με αποτέλεσμα η καθημερινότητα για τους συναδέλφους στο Δίκτυο να είναι πολύ δύσκολη.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και οι εκπρόσωποί του μέσα από την διαρκή επικοινωνία με τους εργαζομένους αλλιά και τις συνεχιζόμενες περιόδους στους εργασιακούς χώρους, δέχεται μηνύματα αγωνίας για τα πολλαπλά καθημερινά εργασιακά προβλήματα που έχουν ενταθεί στο Δίκτυο. Όλο το προηγούμενο διάστημα μέσα από ειδικές συναντήσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη Διοίκηση για τα θέματα του Δικτύου και μέσα από **στοχευμένες παρεμβάσεις** που πραγματοποίησε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους, αναδείχθηκαν τα μεγάλα ζητήματα που απασχολούν τους συναδέλφους στα Καταστήματα και **αντιμετωπίστηκαν εργασιακά προβλήματα με θεσμικό και αποτελεσματικό τρόπο.**



ΝΕΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Το 2018 είχε υλοποιηθεί η τελευταία αλλαγή στις κατηγορίες των καταστημάτων. Από τότε πολλά άλλαξαν στα μεγέθη, στις εργασίες και στις λειτουργικές ανάγκες του Δικτύου. Αυτή η νέα πραγματικότητα έπρεπε να αποτυπωθεί.

Καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς υπήρχαν στελέχη της Διοίκησης που διέδιδαν σκόπιμα και συστηματικά και μάλιστα **παρουσίαζαν -ως τετελεσμένο-** ότι η νέα κατηγοριοποίηση θα βασίζεται στην επίτευξη της στοχοθεσίας. Τα στελέχη αυτά αντί να προστατέψουν, ως όφειλαν τους συναδέλφους του Δικτύου, «έσπερναν» τον πανικό, αδιαφορώντας για τις επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Τα στελέχη αυτά **διαψεύσθηκαν απόλυτα!**

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από την πρώτη στιγμή είχε ξεκαθαρίσει σε όλους τους τόνους (ανακοινώσεις 38/20.2.2023 και 45/26.6.2023) ότι σε καμία περίπτωση δεν πρόκειται να αποδεχτεί οποιαδήποτε σύνδεση της κατηγοριοποίησης με την επίτευξη της στοχοθεσίας. Αυτός είναι ο λόγος που από την πρώτη στιγμή ζητήθηκε διαβούλευση για τη νέα κατηγοριοποίηση προκειμένου να διασφαλισθούν με

τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα μισθολογικά δικαιώματα των στελεχών στα Καταστήματα. Η Διοίκηση αποδέχτηκε το σχετικό αίτημα και η διαβούλευση διήρκεσε περίπου ένα μήνα.

Ο Σύλλογός μας ζήτησε και έλαβε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες προκειμένου να διαμορφώσει ολοκληρωμένη άποψη για τις βασικές παραμέτρους του νέου συστήματος και να παρουσιάσει τις θέσεις του. Παραμείναμε σταθερά προσηλωμένοι στη θέση μας να αντιμετωπίσουμε ένα τόσο **κρίσιμο ζήτημα με σοβαρότητα, σωστή προετοιμασία και δομημένη επιχειρηματολογία** και όχι με όρους ανούσιας επικοινωνίας, επικεντρώνοντας στους **τρεις μεγάλους στόχους** που εξ αρχής είχαμε θέσει:

- διαβούλευση,
- καμία σύνδεση με τη στοχοθεσία,
- προστασία των στελεχών των Καταστημάτων που πέφτουν κατηγορία.

Αναμφισβήτητα, και εκ του αποτελέσματος, και οι τρεις στόχοι επιτεύχθηκαν.

Έτσι, με την εγκύκλιο Διοίκησης Α 3/1.8.2023

ανακοινώθηκε το νέο σύστημα κατηγοριοποίησης που αποτελεί προϊόν διαβούλευσης με το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και προβλέπει:

- › Μείωση των κατηγοριών των καταστημάτων σε πέντε από επτά.
- › Αναβάθμιση 106 καταστημάτων και πτώση 55 (θετικό ισοζύγιο 51 καταστημάτων).

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μέσω του διαλόγου και της διαβούλευσης με τη Διοίκηση διεκδίκησε και πέτυχε:

- › **Καμία σύνδεση** της κατηγορίας του Καταστήματος με την επίτευξη στοχοθεσίας. Η κατηγορία της κάθε Μονάδας εξαρτάται από τα πραγματικά της στοιχεία και μεγέθη. Δεν παίζει **κανένα ρόλο** στην κατηγοριοποίηση αν ένα Κατάστημα πέτυχε τους στόχους του ή όχι.
- › **Διατήρηση των αμοιβών** των στελεχών των Καταστημάτων που πέφτουν κατηγορία μέχρι και τις 31/12/2024 όπου προβλέπεται να εφαρμοσθεί νέα κατηγοριοποίηση. Υπενθυμίζεται ότι

πάγια πρακτική, για δεκαετίες, ήταν η διατήρηση των κλιμακίων για 1 χρόνο.

- › Για τα Καταστήματα 1ης κατηγορίας συμφωνήθηκε οι Διευθυντές και οι Υποδιευθυντές να διατηρήσουν τις αμοιβές τους για όσο χρονικό διάστημα κατέχουν τη θέση, **χωρίς χρονικό περιορισμό**, λόγω των ιδιομορφιών των Καταστημάτων.
- › Κανένα στέλεχος δεν θα απολέσει την οργανική του θέση, για τα καταστήματα που πέφτουν κατηγορία.

Συμφωνήθηκε με τη Διοίκηση να υπάρξει διάλογος αναφορικά με την κατάργηση της 1ης κατηγορίας, έτσι ώστε να βρεθεί μία λύση που θα δίνει τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης και προοπτικής σε στελέχη του Δικτύου με αυτά της Διοίκησης. Σχετικά με την κατηγοριοποίηση ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρακολουθεί την εφαρμογή του νέου συστήματος και θα επανέλθει με νέες προτάσεις έως και το τέλος του 2024.

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Παρά τα όσα προβλέπει το πελάτοκεντρικό μοντέλο με προσωπικό που «υποτίθεται» περισσεύει σε διάφορα καταστήματα κυρίως στην περιφέρεια, η καθημερινότητα που βιώνουν οι συνάδελφοι είναι πολύ διαφορετική. Το Δίκτυο «στενάζει» από την ασφυκτική πίεση που ασκείται καθημερινά από τη Διοίκηση για την επίτευξη στόχων, τον ανεπαρκή σχεδιασμό των νέων πληροφοριακών συστημάτων αλλιά και την ελλιπή στελέχωση των υπηρεσιών που κεντροποιούνται, τα αλληπάλληλα teams, τα συνεχόμενα ραντεβού με την πελατεία που έχει επανέλθει με φυσική παρουσία στα καταστήματα. Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. όχι μόνο δεν περισσεύουν συνάδελφοι στο Δίκτυο και τη Διοίκηση αλλιά αντίθετα υπάρχει ανάγκη για σημαντικό αριθμό νέων προσλήψεων. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διεκδίκησε προσλήψεις και η Διοίκηση προχώρησε σε δημόσιο διαγωνισμό για την πρόσληψη 46 νέων συναδέλφων στην Αθήνα και στην Περιφέρεια. Είναι προφανές ότι αυτός ο αριθμός δεν είναι ικανός για να καλύψει τα μεγάλα κενά που υπάρχουν και είναι επιτακτική η ανάγκη για περισσότερες προσλήψεις. Για το λόγο αυτό διεκδικήσαμε και πετύχαμε να μείνει ανοιχτή η λίστα των επιλαχόντων έτσι ώστε να γίνουν και άλλες προσλήψεις σε καταστήματα που υπάρχουν ή θα δημιουργηθούν νέα κενά.

Παράλληλα συνεχίζουμε να διεκδικούμε:

- ▮ Απορρόφηση και αξιοποίηση του συνόλου του προσωπικού της τ. Συνεταιριστικής Τράπεζας Olympus.
- ▮ να σταματήσει επιτέλους η απαράδεκτη πρακτική

του αποκλεισμού των συναδέλφων του Δικτύου από τις εσωτερικές προκηρύξεις των Διευθύνσεων.

- ▮ Υλοποίηση των αιτημάτων μετακίνησης σε διαφορετικούς νομούς και νησιά και να υπάρξει αντίστοιχη πρόβλεψη προσλήψεων.
- ▮ Ενίσχυση με τακτικό προσωπικό των Διευθύνσεων που ασχολούνται με την κεντροποίηση εργασιών, καθώς και των Διευθύνσεων Πληροφορικής. Ειδικά για την Πληροφορική, μετακίνηση όσων συναδέλφων έχουν συναφείς σπουδές (εφόσον το επιθυμούν), χωρίς προσκόμματα
- ▮ Σχεδιασμό για σταθερές προσλήψεις προσωπικού τα επόμενα χρόνια, ώστε να υπάρξει ηλικιακή ανανέωση.





Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

ΠΛΟΥΣΙΟΣ ΣΕ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Ο ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ ΜΑΣ



Το ΤΥΠΕΤ βάζει υψηλούς στόχους και μέσα από μια πολύ δημιουργική πορεία καταφέρνει τα τελευταία χρόνια να τους πετυχαίνει:

- Για τη βέλτιστη παροχή ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας υγείας στα ασφαλισμένα μέλη του, αλλή και
- Για ένα Ταμείο Υγείας βιώσιμο, που αναπτύσσεται και εκσυγχρονίζεται διαρκώς, ανταποκρινόμενο στις προκλήσεις και τις απαιτήσεις της εποχής.

Το ΤΥΠΕΤ προχωράει με το δικό του Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης, το οποίο αποφασίζει το Διοικητικό του Συμβούλιο και υλοποιεί η Διοίκησή του, με συγκεκριμένες δράσεις.

Η υλοποίηση αυτών των αποφάσεων, πολιτικών και ενεργειών έχουν βελτιώσει σημαντικά τα οικονομικά αποτελέσματα και την εικόνα του Φορέα Υγείας μας, με δύο στοιχεία που αξίζει να αναφερθούν:

Α) Το ΤΥΠΕΤ έχει καταφέρει, χωρίς να μειώνει καθόλου τις παροχές προς τους ασφαλισμένους του και χωρίς να αυξάνει τις εισφορές που λαμβάνει από τα μέλη του, να προσαρμόζει τη λειτουργία του στη δυσμενή πραγματικότητα που έχουν φέρει για τα έσοδά του η μείωση προσωπικού στην Ε.Τ.Ε. και οι μειώσεις στις συντάξεις και να ανταποκρίνεται έτσι αποτελεσματικά σε όλες τις ανάγκες.

Η επιτυχία αυτή καταδεικνύεται εμφανώς από τη σημαντική βελτίωση που καταγράφουν τα Αποτελέσματα Χρήσης που δημοσιεύονται τα τελευταία έτη σε σύγκριση με τα ίδια της προηγούμενης περιόδου, καθώς προσεγγίζουν πια τον στόχο της λειτουργίας του Οργανισμού με ισοσκελισμένα έσοδα και έξοδα.

Τα αποτελέσματα αυτά επιτεύχθηκαν από το ΤΥΠΕΤ, παρά το περιβάλλον των έντονων πληθωριστικών πιέσεων, μέσα από μια σειρά κομβικών δράσεων που αφορούν σε:

- **Φαρμακευτική πολιτική:** συγκράτηση της ραγδαίας αύξησης του κόστους της φαρμακευτικής δαπάνης

που επιφέρουν τα καινοτόμα φάρμακα, τα φάρμακα υψηλού κόστους και οι πληθωριστικές πιέσεις στις τιμές των φαρμάκων, χωρίς καμία αλληλοίωση στο θεραπευτικό αποτέλεσμα για τους ασφαλισμένους.

- **Μείωση λειτουργικού κόστους:** μέσα και από την υλοποίηση προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου για το Προσωπικό του Τ.Υ.Π.Ε.Τ., με κόστος εξ ολλοκλήρου καλυμμένο από την Ε.Τ.Ε.. Το 2019 το ετήσιο κόστος μισθοδοσίας του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. ξεπερνούσε τα €19 εκατ.. Σήμερα προσεγγίζει τα €14 εκατ., με παράλληλη αναβάθμιση στην ιατρική και διοικητική εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων.
- **Ψηφιακή μεταρρύθμιση,** με προσανατολισμό στη βέλτιστη εξυπηρέτηση των μελών, αλλή και στον έλεγχο ώστε να υπάρχει σεβασμός στο κάθε ευρώ εισφοράς όλλων των ασφαλισμένων: επέκταση χρήσης ηλεκτρονικών ραντεβού, ηλεκτρονική αποστολή αποτελεσμάτων εξετάσεων, ορθή απεικόνιση της ασφαλιστικής ικανότητας των μελών στο σύστημα ΑΤΛΑΣ, φίλτρα συνταγογράφησης φαρμάκων, εφαρμογή θεραπευτικών πρωτοκόλλων, επέκταση της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης και, προσεχώς, ηλεκτρονική συνταγογράφηση για τις παρακλινικές εξετάσεις και για το σύνολο των ιατρικών πράξεων.
- **Εκσυγχρονισμό ιατροτεχνολογικού εξοπλισμού,** μέσω σημαντικών δωρεών από την Ε.Τ.Ε. για αγορά και εγκατάσταση στις δομές του ΤΥΠΕΤ σύγχρονων νέων μηχανημάτων όπως είναι: ο νέος Αξονικός Τομογράφος 64 τομών, το νέο μηχάνημα Μέτρησης Οστικής Πυκνότητας, οι δύο νέοι Οφθαλμικοί Τομογράφοι OCT και OCT αγγειογραφίας, οι δύο νέοι Λαπαροσκοπικοί Πύργοι για τα χειρουργεία του Υγείας Μέλλαθρον και ο νέος Καρδιοθρογγικός Υπέρηχος για το Υγειονομικό Συγκρότημα Θεσσαλονίκης.
- **Οικονομική στήριξη ρευστότητας από χρηματικές χορηγίες της Εθνικής Τράπεζας,** για αποπληρωμή προμηθευτών.

Αξίζει να σημειωθεί πως η βελτιωμένη λογιστική εικόνα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. δεν είναι προϊόν μόνο της μείωσης ή της συγκράτησης των εξόδων, αλλή ενισχύεται σημαντικά και από την αύξηση των εσόδων που καταγράφει το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. από τις υπηρεσίες που παρέχει.

Β) Το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. έχει ενισχύσει σημαντικά την Καθαρή του Θέση, αυξάνοντας το σύνολο των Ιδίων Κεφαλαίων του από €10,7 εκατ. το 2021 σε €53,8 εκατ.!

Έτσι, ο σχετικός Δείκτης Βιωσιμότητας Ίδια προς Ξένα Κεφάλαια έχει ανέλθει στο 105% έναντι 23% το 2021!

Η εξέλιξη αυτή, που υπήρξε προϊόν σχεδιασμένης και συντονισμένης δράσης, σε συνδυασμό με την προαναφερθείσα εξάληψη του ελληϊμματος χρήσης, **δίνει στο Ταμείο Υγείας μας μια σπουδαία ανάσα βιωσιμότητας για πολλά προσεχή έτη.**

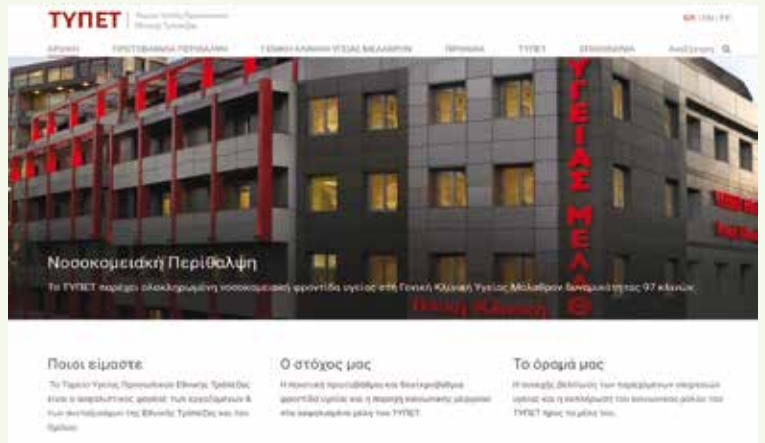
Πέρα από τη φροντίδα της Υγείας, που αποτελεί για όλης και όλους το ύψιστο αγαθό, το Ταμείο Υγείας μας συνεχίζει τη σπουδαία και συχνά αθόρυβη προσφορά του στον τομέα της **Κοινωνικής Πρόνοιας και Μέριμνας:** αιμοδοσίες, βρεφονηπιακοί σταθμοί / νηπιαγωγεία, λογοθεραπίες / εργοθεραπίες / ψυχοθεραπίες / προγράμματα ειδικής αγωγής, ενταξιακές ομάδες για ΑΜΕΑ, πρόγραμμα εκτίμησης μαθησιακής ικανότητας, Κατασκηνώσεις, Οικογενειακές Διακοπές, Προγράμματα Ανταθλητικής Νέων στο εξωτερικό κλπ.

Ειδικά για τους ασφαλισμένους της Περιφέρειας συνεχίστηκε η υπογραφή συμβάσεων συνεργασίας με γιατρούς και διαγνωστικά κέντρα σε όλη την Ελλάδα, για να προστεθούν στις χιλιάδες που ήδη ισχύουν. Παράλληλα το Τ.Υ.Π.Ε.Τ., αποδεικνύοντας ενεργά την πεποίθησή του για αποκέντρωση των υψηλού επιπέδου παροχών και για τους ασφαλισμένους της Περιφέρειας, συνέβαλε καθοριστικά στη δημιουργία νέας Μονάδας Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας της ΟΑΤΥΕ στην πόλη του Ηρακλείου Κρήτης, η οποία είναι έτοιμη και πρόκειται να εγκαινιαστεί τις προσεχείς ημέρες.

Περιβαλλόμενο από τη διαρκή στήριξη, αγάπη και εμπιστοσύνη των μελών της οικογένειας της Εθνικής Τράπεζας, με υπευθυνότητα και αποτελεσματικότητα, το ΤΥΠΕΤ βαδίζει πια -πατώντας γερά στα πόδια του- στον δρόμο της σταθερότητας, της ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού.

Για να αποτελέσει **Σταθερή Επιλογή ασφάλειας & εμπιστοσύνης για την Υγεία όλων μας!**

Το ΤΥΠΕΤ πιστεύει στη Διαφάνεια και την κάνει Πράξη!



Αναηθικα, μπορείτε να διαβάσετε όλα τα στοιχεία που αφορούν στο ΤΥΠΕΤ (Διοικητικοί Απολογισμοί, Στατιστικά Στοιχεία Χρήσης από ασφαλισμένους, Οικονομικοί Πίνακες, Λογαριασμοί Γενικής Εκμετάλλευσης, Ισοηολισμοί, Αποτελέσματα Χρήσης των τελευταίων ετών και Προϋποηολισμοί επόμενων ετών) αηηά και να παρακολουθήσετε σε video οηόκηηρες τις Γενικές Συνεηεύσεις του ΤΥΠΕΤ των τελευταίων ετών στην ηηλεκτρονική διεύθυνση www.tydet.gr στην Ενότητα ΤΥΠΕΤ\Ενημέρωση\ Γενικές Συνεηεύσεις.

Ο ιστότοπος του Ταμείου Υγείας www.tydet.gr αναενώνεται διαρκώς και αποτελεί τον κόμβο πηηροφόρησης που μπορούν να χρησιμοποιούν οι ασφαλισμένοι για όηες τις χρηστικές πηηροφορίες που αναζητούν σε σχέση με το ΤΥΠΕΤ και τις υπηρεσίες του.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Με την ψήφιση του Ν. 4808/2021, τέθηκε σε εφαρμογή ρύθμιση με βάση την οποία, προκειμένου να παραμείνουν σε ισχύ οι όροι παλαιότερων Συηηολογικών Συμβάσεων, αυτοί πρέπει να εμπεριέχονται εφεξής κωδικοποιημένοι σε κάθε νέα Συηηολογική Σύμβαση που υπογράφεται. Σε αντίθετη περίπτωση, οι όροι αυτοί παύουν να ισχύουν.

Η διάταξη αυτή προφανώς αφορά και τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις που έχουν υπογραφεί διαχρονικά μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Εθνικής Τράπεζας, οι όροι των οποίων – με το προηγούμενο νομικό πηηαίοιο - παρέμεναν σε ισχύ εφόσον δεν τροποποιούνταν με επόμενη Επιχειρησιακή Σύμβαση (ακροτεηεύτια διάταξη).

Με απόφαση του Προεδρείου, συγκροτήθηκε διαπαραταξιακή ομάδα αποσπασμένων μεηών του Δ.Σ. η οποία ανέηαβε, με τη βοήθεια του νομικού σύμβουηου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., να συγκεντρώσει και να περιηάβει σε ενιαίο κείμενο τις εν ισχύ διατάξεις από την πρώτη Επιχειρησιακή Σύμβαση

(1995) μέχρι και την πιο πρόσφατη (2022). Μέσα από προσπάθεια μηνών και με βάση τους όρους και τις διατάξεις όλων των Επιχειρησιακών Συμβάσεων και Πρακτικών Συμφωνίας που είχαν υπογραφεί στο παρεηθόν, καταρτίστηκε - σε συνεργασία με τους νομικούς της Τράπεζας – και υπογράφτηκε τον Απρίηιο του 2023 η Κωδικοποιημένη Επιχειρησιακή Συηηολογική Σύμβαση Εργασίας μας με ισχύ μέχρι την 31/3/2025.

Η κωδικοποίηση των Επιχειρησιακών μας Συμβάσεων, εκτός της πρόβηεψης του Νόμου που ήμαστε υποχρεωμένοι να ικανοποιήσουμε για να διασφαλίσουμε όλα τα εργασιακά δικαιώματα που περιηαμβάνονταν στις προηγούμενες Συμβάσεις, είναι και ένα πολήτιμο πηηροφοριακό κείμενο για κάθε συνάδεηφο προκειμένου να γνωρίζει τους όρους που διέπουν την εργασία μας.

Το πηηρες κείμενο της Κωδικοποιημένης Ε.Σ.Σ.Ε. είναι αναρτημένο στην ιστοσεηίδα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. (Γ.Β.Ε. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.), με συνεχείς περιοδείες και διαρκείς παρεμβάσεις σε όλα τα επίπεδα, συνέβαλε ουσιαστικά στη διαρκή ενημέρωση των εργαζομένων πάνω σε κρίσιμα συνδικαλιστικά θέματα και αντιμετώπισε, με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, προβλήματα σε πολλούς χώρους εργασίας. Σε μία χρονιά που συνεχίστηκε η συρρίκνωση των καταστημάτων του Δικτύου και τα προβλήματα της εργασιακής καθημερινότητας ήταν έντονα, οι εκπρόσωποι του Γ.Β.Ε. σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των Ε.Α.Κ. των Μονάδων προχώρησαν σε όλες τις κατάλληλες συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες για να αντιμετωπιστούν έγκαιρα και αποτελεσματικά πλήθος προβλημάτων στους χώρους εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα:

ΩΡΑΡΙΟ

Παρακολουθήσαμε την ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας όσον αφορά στο ωράριο και στη χρήση της ψηφιακής κάρτας κατά τις επισκέψεις μας στα Καταστήματα και όπου χρειάστηκε, έγιναν οι απαραίτητες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις. **Παράλληλα, απαιτήσαμε και πετύχαμε την καταγραφή και πληρωμή όλων των υπερωριών** που αφορούσαν σε ανακαινίσεις καταστημάτων και τεχνικών εργασιών στα πλαίσια του rebranding project.

ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Πραγματοποιήθηκαν με πρωτοβουλία του Γ.Β.Ε. συναντήσεις με τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Δικτύου Β για την επίλυση και τη διευθέτηση θεμάτων που αφορούσαν στην τήρηση του ωραρίου, σε προβλήματα που σχετίζονται με την εφαρμογή του πελατοκεντρικού μοντέλου, στην διαχείριση του προσωπικού καθώς και σε φαινόμενα έντονης πίεσης για την επίτευξη της στοχοθεσίας. Σε πολλές περιπτώσεις πέρα από την καταγραφή και επισήμανση των θεμάτων, υπήρξαν διορθωτικές κινήσεις από τη Διοίκηση μετά από τις παραπάνω παρεμβάσεις.

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΘΡΑΚΗΣ

Με αφορμή την απόφαση της Διοίκησης για τη δημιουργία της νέας Υπηρεσίας της Υποδιεύθυνσης CUSTOMER EXPERIENCE (045-B) με έδρα την Κομοτηνή, αποτρέψαμε, με καίρια παρέμβαση του Γ.Β.Ε. προς

την αρμόδια Διεύθυνση, να υπάρξει χωρίς προηγούμενη ενημέρωση μετακίνηση 15 συναδέλφων από τα Καταστήματα της Θράκης, γεγονός που θα δημιουργούσε έντονα λειτουργικά προβλήματα στα Καταστήματα αυτά. Πραγματοποιήθηκε ειδική συνάντηση του Γ.Β.Ε. μέσω τηλεδιάσκεψης με τους Διευθυντές των Καταστημάτων της Θράκης για ενημέρωση και ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών. **Πάγια θέση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποτελεί τέτοιου είδους μετακινήσεις να γίνονται σε εθελοντική βάση και χωρίς να προκύπτουν βλαπτικές μεταβολές για τους συναδέλφους που μετακινούνται.** Υπήρξε συνεχής επικοινωνία με τους συναδέλφους μέσα στο καλοκαίρι, με αποτέλεσμα τελικά να μετακινηθεί στη νέα Υπηρεσία όποιος επιθυμούσε, ενώ ταυτόχρονα υπήρξε κάθε απαραίτητη μέριμνα (οδοιπορικά, διατήρηση επιδομάτων, τηλεργασία) για τους συναδέλφους που μετατέθηκαν.

ΕΛΜΕΙΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η πρόσφατη απόφαση της Τράπεζας για περιορισμένο αριθμό προσλήψεων στο Δίκτυο, δεν περιλαμβάνει καταστήματα της ευρύτερης περιοχής της Βορείου Ελλάδας και πιο ειδικά της Θεσσαλονίκης. Με δεδομένο ότι οι κεντροποιημένες υπηρεσίες που δημιουργούνται συνεχώς στελεχώνονται με προσωπικό από τα Καταστήματα, **καθίσταται επιτακτική η ανάγκη για προσλήψεις στο Δίκτυο της Βορείου Ελλάδας**, προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα έντονα λειτουργικά προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί. Στα πλαίσια της συνάντησης με τη Διοίκηση και τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Δικτύου Β ζητήσαμε να υπάρξει κάθε δυνατή προσπάθεια για να υπάρξουν προσλήψεις προσωπικού σε συγκεκριμένα Καταστήματα της περιοχής της Βορείου Ελλάδος που αποδεδειγμένα έχουν σοβαρές ελλείψεις.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ - ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΛΛΗΛΕΓΥΗΣ

- Αναδείχθηκε από το Γραφείο Βορείου Ελλάδος το πρόβλημα που προέκυψε με τη μονομερή απόφαση της Διοίκησης να περικόψει το **επίδομα Κεντρικού Ταμιά** σε μία σειρά Καταστημάτων της Διεύθυνσης Δικτύου Β, αντικαθιστώντας το με το επίδομα εξειδικευμένης εργασίας teller, οδηγώντας σε βλαπτική μισθολογική μεταβολή των συναδέλφων με καθήκοντα Κεντρικού Ταμιά. **Το σχετικό αίτημα έγινε δεκτό από τη Διεύθυνση Δικτύου Β και είναι σε εξέλιξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού η οριστική αντιμετώπιση.**

πιση του θέματος με λύση που θα περιλαμβάνει την αναδρομική επιστροφή του επιδόματος από την ημερομηνία διακοπής του.

- Αντιμετωπίστηκαν προβλήματα και αναδείχθηκαν κρίσιμα θέματα υγιεινής και ασφάλειας (δυσλειτουργία κλιματιστικών μονάδων σε Καταστήματα εν μέσω θέρους κ.α.) μέσω της θεσμοθετημένης συμμετοχής μας στην Επιτροπή Υγιεινής & Ασφάλειας της Τράπεζας, μετά από ενημέρωση που είχαμε από τις Ε.Α.Κ. των Μονάδων.
- Πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία του Γ.Β.Ε. στις 20.2 συνάντηση με αντιπροσωπεία εργαζομένων της τ. **συνεταιριστικής Τράπεζας OLYMPUS BANK**. Ακούσαμε τα αιτήματά τους και δεσμευτήκαμε να παρέμβουμε στη Διοίκηση της Τράπεζας προκειμένου να προσληφθούν και να απορροφηθούν όλοι στην Εθνική Τράπεζα.
- Κατά τις ημέρες της πυρκαγιάς που κατέκαψε τον Έβρο από τις 19/8 έως τις 04/9/2023, υπήρχε συνεχής επικοινωνία με τους συναδέλφους των Καταστημάτων της πληττόμενης περιοχής. Μετά την ενημέρωση που λάβαμε από την Ε.Α.Κ. του Καταστήματος Αλεξανδρούπολης, επικοινωνήσαμε άμεσα με τη Διοίκηση πετυχαίνοντας τη διακοπή της λειτουργίας του Καταστήματος λόγω της αποπνικτικής ατμόσφαιρας που επικρατούσε στην περιοχή.
- Πραγματοποιήθηκαν πλήθος παρεμβάσεων για καταγραφή και πληρωμή υπερωριών, για εφαρμογή του ωραρίου εργασίας, για εξάντληση των προβλεπόμενων αδειών και για πολλαπλά εργασιακά προβλήματα που προέκυψαν από την έλλειψη προσωπικού λόγω αποχώρησης μεγάλου αριθμού συναδέλφων με τη διαδικασία της εθελούσιας εξόδου.
- Οργανώθηκαν περιοδείες ενημέρωσης και κινητοποιήσεις, για όλα τα μεγάλα θέματα που μας απασχόλησαν: την εφαρμογή του Κανονισμού Εργασίας, τις αλληλαγές στο οργανόγραμμα σε περιφερειακές Μονάδες στη Βόρειο Ελλάδα.
- Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμ-

μετείχε ενεργά σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις που προκηρύχθηκαν από τη Γ.Σ.Ε.Ε. καθώς και στο καθιερωμένο συλλογικό ημερολόγιο του Ε.Κ.Θ. στα πλαίσια της Δ.Ε.Θ. Θεσσαλονίκης.

- Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος ανταποκρινόμενο σε σχετικό αίτημα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ., παραχώρησε και αυτή τη χρονιά τα γραφεία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την πραγματοποίηση της εθελοντικής αιμοδοσίας που διοργανώνει δύο φορές ετησίως το Υγειονομικό Συγκρότημα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. στη Θεσσαλονίκη, σε συνεργασία με το Ιπποκράτειο Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης.
- Φιλοξένησε τη συνεδρίαση του Δ.Σ. του ΤΥΠΕΤ στις 12 Οκτωβρίου 2023.
- Τέλος, μεγάλος αριθμός συναδέλφων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από Θεσσαλονίκη συμμετείχε τον Μάρτιο του 2023 στα **Ομαδικά Εργαστήρια Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής** που διοργάνωσε το Παράρτημα της Ο.Τ.Ο.Ε. για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και την παρενόχληση στην εργασία.

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ - ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Συνεχίστηκε κατά τη διάρκεια όλη του έτους η πλούσια πολιτιστική, αθλητική και κοινωνική δράση του Γ.Β.Ε., αλλή και του Νομαρχιακού Παραρτήματος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Θεσσαλονίκη. Αναλυτικά οι δράσεις παρουσιάζονται στα αντίστοιχα άρθρα της Τραπεζικής (Πολιτιστικά-Αθλητικά).

Σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία για τις εργασιακές σχέσεις και σε ένα τραπεζικό σύστημα που διαρκώς μετασχηματίζεται, το **Γραφείο Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.**, με κύριο άξονα τις αποφάσεις του Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αλλή και των υπόλοιπων φορέων του συνδικαλιστικού κινήματος (Γ.Σ.Ε.Ε., Ο.Τ.Ο.Ε., Ε.Κ.Θ.), θα συνεχίσει τη συνδικαλιστική του δράση και θα στηρίζει πρωτοβουλίες σε εργασιακό αλλή και σε κοινωνικό-πολιτιστικό επίπεδο με κύριο σκοπό την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων της Βορείου Ελλάδος.



ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΠΡΟΑΣΠΙΖΕΤΑΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΕΛΤΙΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Το 2023 αποτελεί την τρίτη χρονιά που εφαρμόζεται το σύστημα αξιολόγησης και ανάπτυξης προσωπικού που θεσμοθετήθηκε με διμερή συμφωνία Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Διοίκησης μετά από μία επίπονη και σύνθετη διαπραγμάτευση που πραγματοποιήθηκε το 2020. Μετά από 25 χρόνια εφαρμογής ενός συστήματος αξιολόγησης που, εκ των πραγμάτων, περιείχε στρεβλώσεις στην εφαρμογή του, αναγνωρίστηκε από όλες τις πλευρές ότι υπήρχε η ανάγκη επικαιροποίησης και βελτίωσης του συστήματος με τα νέα δεδομένα που είχαν προκύψει στην Τράπεζα και στο προσωπικό.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με υπευθυνότητα, τόλημη και με σεβασμό στο θεσμικό του ρόλο υπήρξε στη διαδικασία αυτή και πάλη πρωτοπόρος για την εποχή του. Διασφαλίστηκαν οι αρχές της συλλογικότητας, της διαφάνειας και της δίκαιης κρίσης πετυχαίνοντας όρους ασφάλειας για το εργασιακό και υπηρεσιακό μέλη των συναδέλφων.

Ειδικότερα, ενσωματώσαμε στο νέο κανονισμό τις παρακάτω βασικές αρχές:

1. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης δεν συνδέεται με κανένα τρόπο με τις τακτικές αποδοχές του εργαζομένου και με τη λύση της σχέσης εργασίας.
2. Δεν υπάρχουν ατομικοί στόχοι παρά μόνο ομαδικοί ανά Διεύθυνση ή ανά Κατάστημα και ο κάθε συνάδελφος αξιολογείται στη βάση της συνεισφοράς του στην επίτευξη της ομαδικής στοχοθεσίας της Μονάδας του.
3. Η στοχοθεσία οφείλει να είναι ρεαλιστική και τυχόν μη επίτευξή της δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να οδηγεί σε παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων.

Παράλληλα διασφαλίσαμε και την ουσιαστική μας συμμετοχή με δύο εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε δύο επίπεδα:

- › Στο Συμβούλιο Αναθεώρησης που είναι αρμόδιο για την ετήσια αναθεώρηση των δελητίων αξιολόγησης και ανάπτυξης.
- › Στην Επιτροπή Αξιολόγησης που παρακολουθεί συστηματικά και υποστηρίζει την ορθή εφαρμογή του συστήματος και προτείνοντας-εφόσον χρειαστεί-αλλαγές και τροποποιήσεις στον κανονισμό.

Συμμετέχοντας και στα δύο παραπάνω θεσμικά όργανα, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρεμβαίνει στις διαδικασίες αναθεώρησης υπέρ των συναδέλφων, παρακολουθεί την ορθή εφαρμογή του κανονισμού και ουσιαστικά αποτελεί τον θεσμικό και βασικό πυλώνα της σωστής λειτουργίας αλληλά και της εξέλιξης του συστήματος αξιολόγησης.

Οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στο συμβούλιο αναθεώρησης, μέσα από επίπονες και πολυώρες συνεδριάσεις κατα-

βάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια, για την ορθή εφαρμογή του κανονισμού και την αποτελεσματική εκπροσώπηση των συναδέλφων που αιτούνται αναθεώρησης, όταν αποδεδειγμένα αυτοί αδικούνται από τη βαθμολόγηση του άμεσα προϊσταμένου τους.

Για το 2021, όπου και υπάρχουν στοιχεία, πραγματοποιήθηκαν 9 συνεδριάσεις του συμβουλίου αναθεώρησης και εξετάστηκαν 273 αιτήματα. Στο 30% των αιτημάτων (80 αιτήματα) έγινε αλλαγή της βαθμολογίας ενώ στο 11% των αιτημάτων (30 περιπτώσεις) υπήρξε και αλλαγή PMS κλίμακας.

Για το 2021 αλληλά και για το 2022, χρονιά που βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη η διαδικασία αναθεώρησης, οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατέγραψαν σημαντικές ελλείψεις και αδυναμίες στην εφαρμογή του συστήματος.

Πιο συγκεκριμένα:

- › Υπάρχει σε πολλές περιπτώσεις αδυναμία ουσιαστικής τήρησης των προβλεπόμενων συναντήσεων κατά τη διάρκεια της χρονιάς.
- › Παρατηρείται πολύ συχνά το φαινόμενο της έλλειψης αιτιολόγησης και τεκμηρίωσης από τους αξιολογητές, ακόμη και σε ακραία υψηλής ή χαμηλής βαθμολογίας.
- › Δεν έχει γίνει ακόμη αξιοποίηση του συστήματος ως «εργαλείο» και ως μέσο για τη βελτίωση της υπηρεσιακής εξέλιξης και παρακολούθησης της πορείας του κάθε εργαζομένου (σεμινάρια, καθοδήγηση, coaching).
- › Υπήρξε, ιδιαίτερα την πρώτη χρονιά, προβληματική εφαρμογή της διαδικασίας ανατροφοδότησης (ask for feedback) στην περίπτωση μεταβολής Μονάδας



ή Υπηρεσίας του εργαζομένου κατά την διάρκεια του υπό κρίση έτους.

- Υπάρχει καθυστέρηση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας αναθεώρησης, όταν στο τέλος του 2023 εξετάζονται ακόμη δελητία του 2022, με προφανείς υπηρεσιακές συνέπειες για τους εργαζομένους.
- Παρατηρήθηκε ειδικά κατά την πρώτη χρονιά εφαρμογής του συστήματος (2021) πίεση από στελέχη της Διοίκησης για χαμηλές βαθμολογίες, ακόμη και σε περιπτώσεις συναδέλφων με εξαιρετικές αποδόσεις.

Όλα τα συμπεράσματα και οι παρατηρήσεις από την εφαρμογή του νέου συστήματος, αποτέλεσαν χρήσιμα στοιχεία για τους εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατά την πρώτη συνεδρίαση της επιτροπής αξιολόγησης του συστήματος που πραγματοποιήθηκε τον περασμένο Οκτώβριο. Σε αυτή τη συνεδρίαση οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.:

- απαίτησαν από τη Διοίκηση να διασφαλίσει τους όρους απαρέγκλιτης τήρησης του κανονισμού και σωστής εφαρμογής όλων των διαδικασιών που προβλέπονται στο σύστημα αξιολόγησης, σε όλα τα στάδια.
- τόνισαν την ανάγκη για συστηματική ενημέρωση αλληλά και για έγκαιρη και επαρκή εκπαίδευση αξιολογούμενων και αξιολογητών.
- ζήτησαν αξιοποίηση των δεδομένων και των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης στη διαδικασία εκπαίδευσης και εξέλιξης του προσωπικού αλληλά και στις πολιτικές ανάδειξης και τοποθέτησης στελεχών.

- ζήτησαν στατιστικά στοιχεία για τις βαθμολογίες προσωπικού σε Δίκτυο και Διοίκηση.

Από την πλευρά της η Διοίκηση ζήτησε αλληλαγές σε επιμέρους θέματα της διαδικασίας αξιολόγησης και δεσμεύτηκε ότι θα μας τις στείλει εγγράφως, προκειμένου να μελετηθούν και να αξιοποιηθούν από την πλευρά μας και να καταθέσουμε τις απόψεις μας.

Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. το σύστημα αξιολόγησης και ανάπτυξης προσωπικού αποτελεί την πιο κρίσιμη διαδικασία για την εξέλιξη και την πορεία του κάθε εργαζομένου στην Τράπεζα. Για το λόγο αυτό διαπραγματευόμαστε, διεκδικούμε και εκπροσωπούμε τους συναδέλφους μέσα από τις θεσμικές διαδικασίες που συμμετέχουμε και προβλέπονται από τις συλλογικές συμφωνίες. Η απαρέγκλιτη τήρηση του κανονισμού και η σωστή εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης είναι και πρέπει να γίνει υπόθεση όλων των συναδέλφων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. καλεί όλους τους συναδέλφους, αξιολογητές και αξιολογούμενους:

- Να ασκήσουν πλήρως τα δικαιώματά τους χωρίς να διστάζουν και να τηρήσουν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τον κανονισμό.
- Να προασπίσουν το σύστημα και να μην υποκύψουν σε ενδεχόμενες πιέσεις για αλληλαγή βαθμολογίας που οδηγούν σε αλληλοίωση κανόνων, προτύπων και διαδικασιών.
- Να απευθύνονται στο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και στους εκπροσώπους του για κάθε σχετικό πρόβλημα ή απορία.

ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ ΒΙΩΣΙΜΗ ΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΡΥΘΜΙΣΜΕΝΑ ΔΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επιδιώκει διαχρονικά την βελτίωση των όρων χορήγησης των δανείων και την θεσμοθέτηση ευνοϊκότερων ρυθμίσεων προς τους συναδέλφους, επεκτείνοντας κάθε φορά τα κεκτημένα των προηγούμενων Κληδικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, με τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις και τα Πρακτικά Συμφωνίας που συνυπέγραψε με την Διοίκηση πέτυχε να μεταβάλλει ευνοϊκά τόσο τους όρους χορήγησης των νέων δανείων, όσο και σημαντικούς όρους αποπληρωμής όσων δανείων είχαν ήδη λάβει οι συνάδελφοι (ατομικών, καταναλωτικών, στεγαστικών, προϊόντων αναδιάρθρωσης και ρύθμισης, κ.α.).

Ήδη ο Σύλλογος διεκδίκησε και πριν τα τέλη του προηγούμενου χρόνου πέτυχε την εφαρμογή του ανώτατου ορίου επιτοκίου των ρυθμισμένων ενυπόθηκων Στεγαστικών (πληθών στο 4%) και Καταναλωτικών (πληθών στο 6%) Δανείων προστατεύοντας έτσι 1.000 περίπου συναδέλφους μας και τις οικογένειές τους από τις αλληλαγές αυξήσεις επιτοκίων και την οικονομική ασφυξία.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., αναγνωρίζοντας ότι οι οικονομικές συνθήκες παραμένουν αντίξοες, διεκδικεί και επιμένει στο αί-

τημά του, για περαιτέρω μείωση των υφισταμένων παραπάνω ορίων των κυμαινόμενων επιτοκίων, προκειμένου να διευκολύνει την καθημερινότητα των συναδέλφων.

Επιπλέον, διεκδικεί από την Τράπεζα να εντάξει στα παραπάνω όρια και όσα προϊόντα ρυθμίσεων, για διάφορους λόγους, έχουν εξαιρεθεί από το φραγμό του επιτοκίου.

Η παρέμβαση αυτή από μέρος της Τράπεζας, αποτελεί μονόδρομο ώστε να μπορέσουν οι συνάδελφοι, να ανταποκριθούν σε υποχρεώσεις που ανέλαβαν υπό διαφορετικές οικονομικές συνθήκες. Σε αντίθετη περίπτωση, με δεδομένη την αύξηση των δόσεων που ξεπερνά το 30% και φτάνει σε ορισμένες περιπτώσεις μέχρι και 50%, ακυρώνεται στην πράξη ο λόγος για τον οποίο οι συγκεκριμένοι συνάδελφοι προχώρησαν στη ρύθμιση των δανείων τους.

Η Διοίκηση οφείλει επιτέλους να σταματήσει να λειτουργεί παρελκυστικά και να δώσει άμεση λύση, και όχι να συντηρεί και να μεγεθύνει το πρόβλημα με τη στάση της.

Είναι ώρα αποφάσεων και βιώσιμων λύσεων.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Το 2023, όπως κάθε χρόνο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διοργάνωσε για τα παιδιά των μελών του το Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.

Ζούμε σε μια πραγματικότητα που δημιουργεί πολλή ερωτήματα και αμφιβολίες σχετικά με το επαγγελματικό μέλλον των νέων. Η σχετική βεβαιότητα που υπήρχε σε προηγούμενες γενιές για τη ροή των πραγμάτων (σπουδές – εργασία) δεν υπάρχει πια. Ως αποτέλεσμα, οι νέοι άνθρωποι καθλούνται να διαχειριστούν σημαντικά διλήμματα στα οποία η όποια επιλογή πρέπει να γίνει έχοντας τα απαραίτητα εφόδια που θα τους οδηγήσουν στις καταλληλότερες αποφάσεις.

Σε αυτό το μεταβαλλόμενο περιβάλλον, ένα πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού οφείλει να παρέχει στους νέους ανθρώπους τα κατάλληλα εφόδια για να μπουν σε αυτή τη διαδικασία αναζήτησης και επιλογής νιώθοντας αρκετά ασφαλείς ότι γνωρίζουν πολλές από τις παραμέτρους που συνθέτουν την πραγματικότητα.

Πιο συγκεκριμένα, εφόδια όπως:

- η πλήρης – κατά το δυνατό – πληροφόρηση σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές μετά το Λύκειο (περαιτέρω ακαδημαϊκή πορεία) και τη σύγχρονη αγορά εργασίας (εκπαιδευτικές απαιτήσεις – δομή – προοπτικές),
- η λεπτομερής κατανόηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους, με άλλα λόγια η «γνωριμία» με τις επιθυμίες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις ανάγκες τους, τις δυνατότητες και δεξιότητές τους,

είναι δύσκολο να αποκτηθούν μέσα από το εκπαιδευτικό μας σύστημα. Αυτή την ανάγκη έρχεται να καλύψει το Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Το φετινό πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε για 3η συνεχόμενη χρονιά σε συνεργασία με την καταξιωμένη στο χώρο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής εταιρεία Orientum – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας.

Το πρόγραμμα αγκαλιάζεται από ολόενα και περισσότερες οικογένειες μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Έτσι, φέτος έλαβαν μέρος 182 μαθητές και μαθήτριες Λυκείου οι οποίοι:

- παρακολούθησαν το Ενιαίο Εισαγωγικό Σεμινάριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το σεμινάριο πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά και έδωσε την ευκαιρία στους μαθητές να ενημερωθούν για Σχολές και Προγράμματα Σπουδών, επαγγελματικά δικαιώματα, σύνδεση πτυχίων με μεταπτυχιακές σπουδές και την αγορά εργασίας, ειδικά μαθήματα, διεξόδους απασχόλησης, μετεγγραφές κ.ά.

καθώς και να βρουν απαντήσεις σε ειδικότερα θέματα που τους απασχολούν

- συμπλήρωσαν ειδικά ψυχομετρικά τεστ προσωπικότητας, επαγγελματικών ενδιαφερόντων και εργασιακών κινήτρων. Ο σκοπός αυτής της διαδικασίας είναι η σκιαγράφηση του μοναδικού προφίλ κάθε μαθητή
- ολοκλήρωσαν την εξατομικευμένη συμβουλευτική πραγματοποιώντας ατομικές συναντήσεις με τους Σύμβουλους (δύο συναντήσεις για τους μαθητές Α' & Β' Λυκείου – μία συνάντηση για τους μαθητές Γ' Λυκείου η οποία περιλάμβανε και τη συμπλήρωση πρότυπου μηχανογραφικού δεητίου).

Όλοι οι μαθητές Λυκείου που συμμετείχαν στο πρόγραμμα απέκτησαν δωρεάν πρόσβαση για ένα έτος σε ψηφιακή πλατφόρμα που περιλαμβάνει software σύγκρισης σχολών και υπολογισμού μορίων, οδηγούς σπουδών όλων των τμημάτων, μεταπτυχιακά προγράμματα, εγκυκλίους και εκπαιδευτικά νέα, εναλλακτικές καριέρες και χρήσιμα link.

Επίσης, διοργανώθηκε και φέτος διαδικτυακά το σεμινάριο «Ο Δρόμος για το Λύκειο». Το σεμινάριο απευθύνεται σε τελειόφοιτους Γυμνασίου και αφορά στην επιλογή τύπου Λυκείου (ανάληψη τύπων Λυκείου, διεξοδοί σπουδών και απασχόλησης). Η συμμετοχή ήταν και εδώ μεγάλη καθώς το παρακολούθησαν περισσότερα από 40 μαθητές.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αναγνωρίζει τη σημασία και της χρησιμότητα αυτής της διαδικασίας προκειμένου τα παιδιά μας, να μπορούν να σχεδιάσουν το μέλλον τους έχοντας τα απαιτούμενα εφόδια. Για το λόγο αυτό το Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι μια διαχρονική παροχή προς τα μέλη μας.

Λαμβάνοντας υπόψη και τις ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες που βιώνουμε την τελευταία περίοδο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κάλυψε και φέτος εξ ολοκλήρου το κόστος του Προγράμματος.



ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποχαιρέτησε το 2022 προσφέροντας στα παιδιά των μελών του και στους γονείς-συνοδούς 1.300 εισιτήρια συνοδικά για 2 παιδικές θεατρικές παραστάσεις που πραγματοποιήθηκαν αποκλειστικά για τον Σύλλογό μας, εντός του Δεκεμβρίου. Πιο συγκεκριμένα, οι μικροί μας φίλοι είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τις παραστάσεις:

- «**Όλιβερ Τουίστ**» στο Θέατρο Κέντρο Πολιτισμού Ελληνικός Κόσμος και
- «**Ρομπέν των Δασών**» στο Γυάλινο Μουσικό Θέατρο.

Στηρίζοντας τις προσπάθειες των συναδέλφων μας που απαρτίζουν το **Θεατρικό Τμήμα της Ο.Τ.Ο.Ε.**, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προσέφερε δωρεάν στα μέλη του τον Μάιο 2023 τη θεατρική παράσταση «**Οι Αγροίκοι**» του Κάρλο Γκολντόνι. Το έργο παρουσιάστηκε από τις 5 έως τις 14 Μαΐου 2023 στο **Θέατρο «Πειραιώς 131»** και όλους τους ρόλους ερμήνευσαν συνάδελφοι και συναδέλφισσες τραπεζοϋπάλληλοι.

Οι προσκλήσεις εξαντλήθηκαν και οι θεατές συνάδελφοί μας γέμισαν το θέατρο και χειροκρότησαν με ενθουσιασμό τους συναδέλφους μας συντελεστές της παράστασης.

Μεγάλη αποδοχή από τα μέλη του Συλλόγου μας είχαν οι **Πολιτιστικές Διαδρομές της Ο.Τ.Ο.Ε** κατά τη χρονική περίοδο του 2023. Ποιοτικές ξεναγήσεις σε αρχαιοθολογικούς χώρους, σε μουσεία, σε χώρους ιστορικής μνήμης.

Αναλυτικά πραγματοποιήθηκαν:

- **ΑΡΧΑΙΑ ΑΓΟΡΑ - ΣΤΟΑ ΑΤΤΑΛΟΥ** - Το Λίκνον της Δημοκρατίας και η καρδιά της Αρχαίας Αθήνας.
- **ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΑΘΗΝΩΝ** - Ο Ιάκωβος Καμπανέλλης επιστρέφει στην Ακαδημία Αθηνών.
- **ΨΥΡΡΗ** - Σεργιάνη στην Γειτονιά των Ηρώων.

Επιπλέον συνεχίστηκε κατά τη διάρκεια όλη του έτους η πλούσια πολιτιστική και κοινωνική δράση του **Γραφείου Βορείου Ελλάδας**, αθλή και του **Νομαρχιακού Παραρτήματος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στη Θεσσαλονίκη**.

Ειδικότερα:

- Εξασφαλίσαμε εισιτήρια σε προνομιακές τιμές σε επιλεγμένες θεατρικές παραστάσεις για τους συναδέλφους και τις οικογένειές τους, με μεγάλη συμμετοχή.
- Υπήρξε μεγάλη συμμετοχή σε εκδήλωση για τα παιδιά μικρής ηλικίας των συναδέλφων, στις 7/1/2023 με το χριστουγεννιάτικο musical του Ευγένιου Τριβιζά «**ΦΡΙΚΑΝΤΕΛΑ**».
- Μεγάλος αριθμός των συναδέλφων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από τη Θεσσαλονίκη συμμετείχε τον Μάρτιο του 2023 στα **Ομαδικά Εργαστήρια Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής** που διοργάνωσε το Παράρτημα της Ο.Τ.Ο.Ε. για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και την παρενόχληση στην εργασία.



ΛΕΣΧΗ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Άλλη μία χρονιά ολοκληρώθηκε με την Λέσχη του Συλλόγου μας να βρίσκεται δίπλα στους εν ενεργεία συναδέλφους αθλή και στους συνταξιούχους της Εθνικής Τράπεζας.

Εξακολουθεί να παρέχει ένα ισορροπημένο μενού, βασισμένο τόσο στην ελληνική όσο και στην διεθνή κουζίνα, πάντα όμως υγιεινά, ποιοτικά και οικονομικά. Το έμπειρο προσωπικό της, βρίσκεται πάντα στην θέση του, δίνοντας καθημερινά τον καλύτερό του εαυτό με σκοπό την ικανοποίηση όλων.

Το **εβδομαδιαίο πρόγραμμα σίτισης (menu)** αναρτάται πλέον στο site του Συλλόγου μας.

Η Λέσχη στεγάζεται στον έκτο όροφο της οδ. **Ακαδημίας 60**, όπου λειτουργεί από **Δευτέρα έως Παρασκευή, 14.00 – 16.30**, εκτός αργιών και απεργιών.



ΑΘΛΗΤΙΚΑ



Ο Σύλλογος Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας (Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.) στηρίζει και ενισχύει τον εργασιακό αθλητισμό δίνοντας την δυνατότητα στους συναδέλφους να συμμετέχουν σε ατομικά ή ομαδικά αθλήματα. Οι συνάδελφοι μέσα από τον αθλητισμό, τη συνεργασία αθλή και τον συναγωνισμό έχουν τη δυνατότητα να μοιραστούν εμπειρίες και να αναπτύξουν φιλικές σχέσεις, έξω από το εργασιακό χώρο. Εργαζόμενοι και εργαζόμενες – μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στα πρωταθλήματα ατομικών και ομαδικών αθλημάτων που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε.

Πιο συγκεκριμένα, τον Απρίλιο του 2023 διοργανώθηκε το **Πρωτάθλημα Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης (Πιγκ-Πογκ)** στο Κλειστό του Γυμναστικού Συλλόγου «Άρης Βούλας», με συμμετοχή 10 μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Πολλή συγχαρητήρια στους συναδέλφους και τις συναδέλφους που διακρίθηκαν με ειδική αναφορά στον συνάδελφο Χαρίδα Μιχαήλ που κατέκτησε -για μία ακόμα φορά- την πρώτη θέση στην γενική κατάταξη αντιπροσωπεύοντας επάξια τον Σύλλογό μας.

Η ομάδα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε για μια ακόμη χρονιά, στο **ετήσιο πρωτάθλημα σκάκι** που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε. Το τουρνουά διεξήχθη στην Αθήνα 1-2 Απριλίου 2023. Η ομάδα μας όπως κάθε χρόνο γνώρισε σημαντικές επιτυχίες.

Η ΟΤΟΕ πραγματοποίησε στις 2 Απριλίου 2023 κοινή εκδήλωση απονομής αθλητικών επάθλων για το ΠΙΓΚ-ΠΟΓΚ και το ΣΚΑΚΙ στα γραφεία της Ο.Τ.Ο.Ε. βραβεύοντας όλους τους συμμετέχοντες.

Τον Μάιο του 2023 ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. εκπροσωπήθηκε από 15 συναδέλφους στο **Πρωτάθλημα Τένις** της Ο.Τ.Ο.Ε που διεξήχθη στις Αθλητικές Εγκαταστάσεις της Αθλητικής Ένωσης Πόρτο Ράφτη. Οι διακριθέντες τιμήθηκαν από την ΟΤΟΕ σε ειδική εκδήλωση απονομής αθλητικών επάθλων που πραγματοποιήθηκε στο Πόρτο Ράφτη στις 25 Ιουνίου 2023. Αρκετοί συνάδελφοι από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατέκτησαν μετάλλια και κύπελλα.

Τον Μάιο του 2023 συνάδελφοι συμμετείχαν στο πρωτάθλημα **BEACH VOLLEY** που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε. στις εγκαταστάσεις του BEACH VOLLEY ACADEMY-VILLAGE SHOPPING AND MORE.

Η ομάδα **ΜΠΑΣΚΕΤ** του Συλλόγου συμμετείχε ανταγωνιστικά τόσο στο πρωτάθλημα που διοργανώνεται από το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθηνών (Ε.Κ.Α.), όσο και στο πρωτάθλημα της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλλήλων Οργανώσεων Ελλάδος (Ο.Τ.Ο.Ε.). στις Αθλητικές Εγκαταστάσεις του Ο.Α.Κ.Α..

Συνάδελφοι-μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από τη Θεσσαλονίκη συμμετείχαν στην ομάδα **ΜΠΑΣΚΕΤ** της Ο.Τ.Ο.Ε. η οποία λαμβάνει μέρος στο πρωτάθλημα που διοργανώνει το Ε.Κ.Θ.

Για πρώτη φορά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., μέσω της Ο.Τ.Ο.Ε. τον Σεπτέμβριο 2023, έδωσε την δυνατότητα στα μέλη του να συμμετέχουν σε **online μαθήματα yoga**, τα οποία βοηθούν στην αντιμετώπιση του άγχους και της καθημερινότητας, βελτιώνουν την φυσική μας κατάσταση, απομακρύνουν το στρες και βοηθούν την δύναμη και την συγκέντρωση μας. Τα μαθήματα online παρέχονται πανελλαδικά χωρίς να χρειάζεται οι συνάδελφοι να μετακινηθούν από το σπίτι τους.



Όπως κάθε χρόνο, έτσι και το Νοέμβριο του 2022 αλλιά και το 2023 η ομάδα του Συλλόγου μας συμμετείχε στον **39ο και 40ο Αυθεντικό Μαραθώνιο**. Η παρουσία των υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας έχει γίνει πλέον από τις πιο ισχυρές και πιο πολυάριθμες ομάδες δίνοντας το παράδειγμα. Όλοι οι συνάδελφοί μας που συμμετείχαν στο πλέον σημαντικότερο αθλητικό γεγονός, που λαμβάνει χώρα κάθε χρόνο και έγινε θεσμός, είναι άξιοι πρεσβευτές του αθλητισμού και τους αξίζουν συγχαρητήρια. Μην ξεχνάμε την σημαντική προσφορά του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στο κόστος συμμετοχής καλύπτοντας το 50% κάθε μέλους του.

Εκατοντάδες μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από όλη την Ελλάδα έλαβαν μέρος στη διοργάνωση του **11ου Διεθνούς Νυχτερινού Ημιμαραθωνίου** που πραγματοποιήθηκε στη **Θεσσαλονίκη** το Σάββατο 21 Οκτωβρίου 2023, με την ομάδα της Ο.Τ.Ο.Ε.

Ομάδα συναδέλφων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε στον **8ο Δημοκρίτειο Ημιμαραθώνιο Ξάνθης** την Κυριακή 27 Νοεμβρίου 2022.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζοντας την παράδοση της ενασχόλησης του με την τέχνη και τον πολιτισμό προχωρά και εφέτος στην έκδοση επιτραπέζιου ημερολογίου. Η ετήσια έκδοση του ημερολογίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει καθιερωθεί ως ένας σημαντικός θεσμός, που η ακτινοβολία του δεν περιορίζεται μόνο στους εργαζόμενους Εθνική Τράπεζα, αλλά διαχέεται και ευρύτερα στην κοινωνία καθώς διανέμεται κάθε χρόνο σε χιλιάδες αντίτυπα σε κάθε εργασιακό χώρο της Εθνικής Τράπεζας σε όλη τη χώρα. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει δημιουργήσει σειρά ημερολογίων υψηλής ποιότητας και εγνωσμένης καλλιτεχνικής αξίας, αντλώντας θέματα από τοπία της Ελλάδας, επίκαιρα ή επετειακά γεγονότα όπως η επανάσταση του 1821, ή προβάλλοντας μεγάλους Έλληνες λογοτέχνες και ποιητές.

Η επιμελημένη έκδοση, η μεγάλη ανάληψη των φωτογραφιών, η καθαίσθητη και ευμεγέθης εκτύπωση έχουν κερδίσει τις εντυπώσεις καθιερώνοντας τα ημερολόγια του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τόσο στην συνείδηση των συναδέλφων, όσο και πολλών συλλεκτών εκτός Τράπεζας.

Σε πείσμα των καιρών και της πεζής καθημερινότητας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., παρεμβαίνοντας ουσιαστικά στα πολιτιστικά δρώμενα, αναδεικνύει τον πολιτισμό ως ανάχωμα στην κρίση και βρίσκει σημεία συνάντησης του συνδικαλισμού με την τέχνη ως έκφραση της προσπάθειας των εργαζομένων για δημιουργία.

Η επιλογή της θεματολογίας δεν είναι τυχαία. Η στόχευση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε ήταν διπλή: Έγινε με σκοπό να αναδείξει τις μακρινές γωνιές από όλη την ελληνική επικράτεια, ίσως όχι τόσο γνωστούς τόπους που διαθέτουν σπάνια φυσική ομορφιά. Θέλαμε να αναδείξουμε ξεχασμένες περιοχές, ώστε να γίνουν γνωστοί στην μεγάλη οικογένεια των μελών του Συλλόγου μας, αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία, έχοντας καθημερινά μπροστά στα μάτια μας τον πλούτο της ελληνικής φύσης. Παράλληλα, σηματοδοτεί την βούληση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. να αναδείξει ότι κάθε εργασιακό θέμα και κάθε πτυχή της ζωής μας όσο αποκομμένη και αν νομίζουμε ότι είναι, βρίσκεται στο επίκεντρο της προσοχής του Συλλόγου.

Η θεματολογία του ημερολογίου του 2024 αφορά πανέμορφα και απομακρυσμένα νησιά, τα «μικρά διαμάντια».



ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ
Τα κάστρα του Τόπιου μας 2023

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ

Για μία ακόμη χρονιά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνέχισε την παράδοση μοιράζοντας στο τέλος του έτους παιχνίδια (3.100 περ. τεμάχια) για όλα τα παιδιά των μελών του ηλικίας μέχρι και 11 ετών. Η επιλογή των δώρων έγινε από διαπαραταξιακή επιτροπή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. που και φέτος επέλεξε παιχνίδια από μεγάλες εταιρείες με βάση την ποιότητα και την καλύτερη οικονομική προσφορά. Ειδικά για την ηλικία των 11 ετών φέτος δόθηκε στα παιδιά ένα SMARTWATCH.



ΩΡΑΡΙΟ – ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η τήρηση του ωραρίου εργασίας για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποτελεί βασική προτεραιότητα. Η **ορθή εφαρμογή** της ψηφιακής κάρτας εργασίας, που εισήχθη με τον Ν.4808/2021 και εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στις τράπεζες τον Ιούλιο του 2022, είναι αδιαπραγμάτευτη. Αποτελεί πάγια θέση του Σύλλογού μας και δεν θα κουραστούμε να το επαναλαμβάνουμε, ότι **υπερωρίες θα πρέπει να πραγματοποιούνται μόνο σε έκτακτες περιπτώσεις, να καταγράφονται και να αποζημιώνονται σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία.**

Έχουμε διαπιστώσει ότι δυστυχώς κάποια στελέχη της Τράπεζας συνεχίζουν να παρανομούν απαιτώντας από τους εργαζόμενους να παραβιάζουν την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας, «χτυπώντας» την κάρτα εργασίας και παραμένοντας στον χώρο εργασίας. Επίσης διαπιστώνουμε σε αρκετές περιπτώσεις ότι δεν καταγράφονται και δεν εγκρίνονται υπερωρίες για διάφορες τακτικές αθλή και έκτακτες εργασίες. **Ειδικά για τις ανακαινίσεις των καταστημάτων στα πλαίσια του project rebranding ζητήσαμε και πετύχαμε οι σχετικές υπερωρίες να προϋπολογίζονται και να περιλαμβάνονται στο κόστος του έργου.** Άρα όλες οι υπερωρίες που θα πραγματοποιούνται και θα σχετίζονται με το εν λόγω έργο θα πληρωθούν στο ακέραιο.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δεν θα κουραστεί ποτέ να επαναλαμβάνει τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία για το ωράριο και καλεί όλους τους εργαζόμενους:

- Να αποχωρούν στη λήξη της εργασίας σύμφωνα με το προβλεπόμενο ωράριο.
- Να μην παραμένουν στο χώρο εργασίας εφόσον έχουν επιλέξει «αποχώρηση» στο σύστημα.
- Να παραμένουν στο χώρο και να συνεχίσουν την εργασία τους **μόνο αν προηγουμένως υπάρχουν εγκεκριμένες υπερωρίες.**
- Να περιφρουρούν το ωράριο και την ορθή εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας και να επικοινωνούν άμεσα με τους εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε περίπτωση παραβίασης του.

Επιπλέον, επισημαίνουμε ότι:

- Είναι υποχρεωτικό τα **ρεπό (off)** να δίνονται, αποκλειστικά και μόνο, την εβδομάδα πριν το Σ/Κ που καλείται ο εργαζόμενος να εργαστεί.
- Σε ημέρα **ρεπό (off)** απαγορεύεται η εργασία (συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας).
- **Απαγορεύεται** η εργασία στον φυσικό χώρο να συνεχιστεί με τηλεργασία.

- Το ωράριο είναι το ίδιο είτε κάποιος εργάζεται στον χώρο εργασίας, είτε τηλεργάζεται.

Προκειμένου λοιπόν να διασφαλιστεί η ορθή τήρηση του ωραρίου οι εργαζόμενοι θα πρέπει να **καταγράφουν** καθημερινά την υπερωριακή τους απασχόληση, τους λόγους για τους οποίους αυτή πραγματοποιείται και να **ενημερώνουν άμεσα** τον Σύλλογο σε περίπτωση μη καταβολής της ή περιστατικών παραβίασης του ωραρίου.

Ο Σύλλογός μας έχει κάνει σαφές προς όλες τις κατευθύνσεις ότι η εφαρμογή του ωραρίου εργασίας είναι αδιαπραγμάτευτη και δεν πρέπει να παραβιάζεται, **είτε αφορά στη φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας είτε στην τηλεργασία.**

Όσον αφορά στην **τηλεργασία**, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ήταν το πρώτο Σωματείο Εργαζομένων στην Ελλάδα που ήδη από το 2019 και πριν την πανδημία, κατά τη διάρκεια της οποίας καθιερώθηκε η τηλεργασία παγκοσμίως, είχε προβλέψει στην επιχειρησιακή σύμβαση το **δικαίωμα της αποσύνδεσης.** Στην ισχύουσα Επιχειρησιακή Σύμβαση 2022-2025 προβλέπεται επιπλέον ένα ολοκληρωμένο προστατευτικό πλέγμα διατάξεων για την προστασία των εργαζόμενων όσον αφορά στο κομμάτι της τηλεργασίας. Επίσης, περαιτέρω προστατευτικές ρυθμίσεις υπάρχουν και στην κλαδική σύμβαση της Ο.Τ.Ο.Ε..

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με συνεχείς παρεμβάσεις του στους χώρους εργασίας όπου διαπιστώνονται παραβιάσεις και με ανακοινώσεις του όποτε είναι αναγκαίο, **θα συνεχίσει να παρεμβαίνει αποφασιστικά** προκειμένου να τηρούνται τα προβλεπόμενα.

