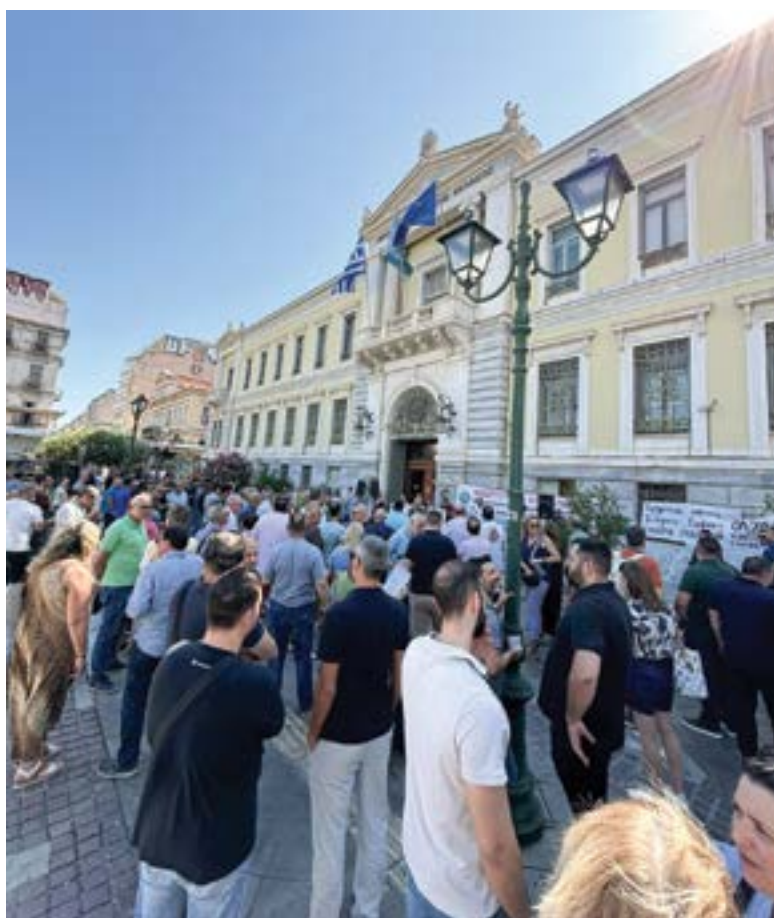


ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΑΠΑΝΤΑ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΑ ΜΕ ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

- ✓ **Χτίζει σχέσεις εμπιστοσύνης
με τους συναδέλφους**
- ✓ **Διεκδικεί και πετυχαίνει νέους θεσμούς**
- ✓ **Θωρακίζει και διευρύνει
τα εργασιακά δικαιώματα**
- ✓ **Διαμορφώνει ένα καλύτερο μέλλον
με ασφάλεια - σιγουριά - αξιοπρέπεια - προοπτική
για όλους τους εργαζομένους στην Εθνική Τράπεζα**



Ζούμε σε μια μεταβατική εποχή, μεγάλων αλλαγών, ανακατατάξεων και ανατροπών σε κάθε επίπεδο.

Οι πρωτοφανείς γεωπολιτικές, οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις δημιουργούν ένα περιβάλλον γενικευμένης κινητικότητας, παράγουν ανασφάλεια και προκαλούν συγκρούσεις και αβεβαιότητα για το μέλλον της εργασίας και των κοινωνιών.

Οι κίνδυνοι και οι απειλές για την Δημοκρατία, τους θεσμούς, το κράτος δικαίου, τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα, για τα δημόσια και κοινωνικά αγαθά πολλαπλασιάζονται.

Η συσσώρευση του πλούτου σε λίγους και εκλεκτούς, σε μια άπληστη ελίτ, που αδιαφορεί για τις κοινωνικές και ανθρώπινες ανάγκες, έχει οδηγήσει σε δραματική αύξηση των κοινωνικών και εισοδηματικών ανισοτήτων, τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο.

περιεχόμενα

ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΝΕΟΥ ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΚΑΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΩΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.	4
ΝΕΑ ΤΡΙΕΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ 2025-2028	5
ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ - Ο.Τ.Ο.Ε.	8
Τ.Υ.Π.Ε.Τ.	9
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΑΠΕΡΓΙΕΣ - ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ	11
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12
ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Ο ΝΕΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ	18
ΓΒΕ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.	21
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ	22
ΑΘΛΗΤΙΚΑ	22
ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΠΩΛΕΙΩΝ	23
ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑ - ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	23
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	24
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ - ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ	24
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	25
ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ	25
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	26
ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΙΑΤΙΚΑ ΔΩΡΑ	26
ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ...	27
ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ VIBER	28
ΛΕΣΧΗ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.	28
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ	28

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Περιοδική Έκδοση του ΣΥΕΤΕ

Υπεύθυνος σύμφωνα με το Νόμο:

ΝΤΕΚΟΥΜΕΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

Τηλέφωνο: 210 3349999

Διεπιλογικό: 19999

e-mail: syete@otenet.gr

www.syete.gr

Ο σύλλογός μας
η δύναμή μας!

Δημιουργικό, Εκτύπωση:

ΚΑΜΠΥΛΗ Adv., Αντιγόνης 60, Κοθωνός

Τηλ.: 210 5156810-20, Fax: 210 5156811

info@kambili.gr • www.kambili.gr

ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΑΠΑΝΤΑ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΑ ΜΕ ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η είσοδος της Τεχνητής Νοημοσύνης, ιδιαίτερα στον Τραπεζικό κλάδο, λειτουργεί ήδη ως κίνδυνος και απειλή για τις θέσεις εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Αντί όμως να λειτουργεί ως απειλή, η Τεχνητή Νοημοσύνη μαζί με τις κάθε είδους ψηφιακές εφαρμογές πρέπει να γίνει ευκαιρία για μείωση του χρόνου εργασίας ΤΩΡΑ και για ενίσχυση των θέσεων εργασίας με νέες ειδικότητες.

Σε αυτό το δύσκολο και σύνθετο περιβάλλον οφείλουμε να δράσουμε και να πορευτούμε με σωστή στρατηγική και ολोकλήνωμένο σχέδιο, με όραμα και ρεαλισμό, για να υπηρετήσουμε τους εργαζόμενους και τα δικαιώματά τους.

Η αντιμετώπιση των εισοδηματικών και κοινωνικών ανισοτήτων και του κόστους ζωής πρέπει να αποτελέσει την πρώτη προτεραιότητα για τους πολιτικούς, συνδικαλιστικούς και κοινωνικούς φορείς. Οι εργαζόμενοι της χώρας δεν μπορεί να σηκώσουν ξανά για άλλη μια φορά τα βάρη της ακρίβειας, του πληθωρισμού, της κερδοσκοπίας των καρτέλ και της απορρυθμισμένης νεοφιλελεύθερης αγοράς.

- Η πραγματική αγοραστική δύναμη των εργαζομένων μειώνεται, εξαιτίας της ανεξέλεγκτης αύξησης του κόστους ζωής.
- Οι αυξήσεις στους μισθούς ροκανίζονται από τις τιμές και τις συνεχιζόμενες αυξήσεις στα βασικά αγαθά και σε μια σειρά προϊόντων ευρείας κατανάλωσης (κυρίως τρόφιμα, ενέργεια, κατοικία κλπ).
- Τα ολιγοπώλια ζουν και βασιλεύουν στους βασικούς κλάδους της οικονομίας και οδηγούν στην αύξηση των τιμών και στα υπερκέρδη των μεγάλων ομίλων και επιχειρήσεων.
- Οι άνεργοι νέοι ασφυκτούν, αναζητώντας μια αξιοπρεπή εργασία με ικανοποιητικούς μισθούς και με ανθρώπινα ωράρια.
- Οι νέοι που εργάζονται με πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής εργασία, νιώθουν και βιώνουν την εκμετάλλευση και την έλλειψη προοπτικής για την ζωή τους.
- Η διάσπαση και ο κατακερματισμός των εργασιακών σχέσεων και των ωραρίων, ιδιαίτερα μετά τον τελευταίο νόμο της κυβέρνησης που θέσπισε το 13ωρο, αποδιοργανώνει και ανατρέπει την οικογενειακή, προσωπική και κοινωνική ζωή όλων των εργαζομένων. Η συνοχή της κοινωνίας μπαίνει σε δεύτερη μοίρα.

Απέναντι σε αυτή την ζοφερή και σκληρή πραγματικότητα που ζούμε, οφείλουμε όλοι μαζί τώρα να αντιδράσουμε.

- ✓ Να αφυπνιστούμε από την καθηλωτική έλλειψη ελπίδας, που αφήνει χώρο και χρόνο να εφαρμόζονται πολιτικές που κάνουν καθημερινά την ζωή μας πιο δύσκολη.

- ✓ **Να συσπειρωθούμε** γύρω από τα συλλογικά αιτήματα και τις διεκδικήσεις για καλύτερες αμοιβές και αξιοπρεπή εργασία, γιατί μόνο με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζουμε τα μακροπρόθεσμα, κοινά και σταθερά δικαιώματά μας ως εργαζόμενοι.
- ✓ **Να στηρίξουμε** με τον λόγο μας, με την στάση μας και με τις πράξεις μας τους κοινούς εργασιακούς μας θεσμούς, που κτίστηκαν με τεράστιο κόπο και προσπάθεια πολλών γενεών εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα και προστατεύουν τα δικαιώματά μας στον χώρο εργασίας μας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ιδρύθηκε το 1917 και σε όλη την ιστορική του διαδρομή αποτέλεσε **σημείο αναφοράς για το Συνδικαλιστικό Κίνημα** στον Κλάδο των Τραπεζών και ευρύτερα. Απέκτησε κύρος ως θεσμός δημοκρατικός, διεκδικητικός, αποτελεσματικός και πρωτοπόρος στην δημιουργία και στο κτίσιμο εργασιακών θεσμών προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αυτή είναι η ταυτότητά του και έτσι θα συνεχίσει την πορεία του προς το μέλλον.

Αυτή η ιστορική συσσωρευμένη γνώση, που μεταφέρεται από γενιά σε γενιά στην Εθνική, μας δίνει σήμερα την δυνατότητα, την δύναμη και την ωριμότητα, λαμβάνοντας υπόψη το νέο περιβάλλον και τα νέα δεδομένα, να παίρνουμε αναγκαίες και κρίσιμες θεσμικές αποφάσεις που διασφαλίζουν και διευρύνουν τα εργασιακά μας δικαιώματα. Με αυτή την φιλοσοφία, με ενσυναίσθηση και θεσμική ευθύνη, μετά από διάλογο έξι ετών, επικαιροποιούμε και βελτιώνουμε διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τη στήριξη των εργαζομένων, με σεβασμό και αίσθηση χρέους και ευθύνης απέναντι στο σύνολο των συναδέλφων, δεσμεύεται ότι θα εργαστεί και θα πάρει θεσμικές πρωτοβουλίες έτσι ώστε:

- **Να ομογενοποιηθεί το προσωπικό** και οι εργασιακές σχέσεις όλων των συναδέλφων στην Εθνική Τράπεζα, μέσα από την πρόβλεψη για ένταξη όλων των μορφών ειδικών συνεργατών στον Κανονισμό Εργασίας. Αυτή η ένταξη στον Κανονισμό Εργασίας θα ενισχύσει την ενότητα μας, τον θεσμικό ρόλο και την διαπραγματευτική δύναμη του Συλλόγου απέναντι στην Τράπεζα.
- Να διασφαλιστεί στην πράξη η **ομαλή και δίκαιη υπηρεσιακή εξέλιξη** όλων των συναδέλφων, με διαφανή και αντικειμενικά κριτήρια.
- Να ολοκληρωθεί με επιτυχία η **μετατροπή του Ταμείου Αυτασφάλειας (Εφάπαξ)**, με πλήρη διασφάλιση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, παλιών και νέων συναδέλφων.
- Να **συνεχιστεί η διεκδίκηση** για βελτίωση των αμοιβών, των συνθηκών εργασίας και των παροχών κάθε είδους.
- Να αντιμετωπιστεί η δύσκολη και πολλής φορές αφόρητη καθημερινότητα για τους συναδέλφους στα Καταστήματα και στις Διευθύνσεις, όπου υπάρχει η πίεση της στοχοθεσίας, οι απαιτήσεις της πελητείας, η έλλειψη προσωπικού, οι υπερβολές και η αληθινική συμπεριφορά κάποιων στελεχών της Διοίκησης.

Αυτές οι δεσμεύσεις απορρέουν από την βαθιά και ακλόνητη πίστη μας, ότι αυτά που μας ενώνουν ως εργαζομένους στην Εθνική, είναι πολύ περισσότερα από αυτά που μας χωρίζουν.

Είναι η ώρα της συσπείρωσης, της συνεργασίας και της συνάντησης πάνω σε κοινούς στόχους!

Είναι η ώρα να ακουστεί η φωνή μας πιο δυνατά!

Είναι η ώρα να σηκώσουμε πιο αποφασιστικά το ανάστημά μας για εργασία και ζωή με αξιοπρέπεια, με ελπίδα και προοπτική, για εμάς, για τα παιδιά μας και τις οικογένειές μας!



ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΝΕΟΥ ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΚΑΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΩΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., όπως προέκυψε από τις αρχαιρεσίες του Νοεμβρίου 2024, συγκροτήθηκε σε σώμα στην πρώτη του συνεδρίαση στις 30.01.2025 με την εξής σύνθεση:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ:	ΝΤΕΚΟΥΜΕΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:	ΤΑΣΙΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:	ΜΟΥΤΣΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ
ΑΝ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:	ΑΥΓΕΡΙΝΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ
ΤΑΜΙΑΣ:	ΜΠΟΓΔΑΝΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΕΦΟΡΟΣ:	ΓΕΩΡΓΙΚΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ

Οι θέσεις του Β΄ Αντιπροέδρου, Αν. Ταμία και του Αν. Εφόρου παραμένουν κενές.

Το νέο προεδρείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε αποτυπώνει τη βούληση της μεγάλης πλειοψηφίας των συναδέλφων, όπως αυτή εκφράστηκε στις αρχαιρεσίες του Συλλόγου. Με βάση την πίστη στη δύναμη και στην ενότητα των εργαζομένων και με αδιαπραγμάτευτη αρχή την προστασία και διεύρυνση των εργασιακών μας δικαιωμάτων, το νέο Προεδρείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε αποτελεί τον εγγυητή της αποτελεσματικής και δημοκρατικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου μας.

Ταυτόχρονα, στη βάση της ουσιαστικής συμβολής στο έργο του Διοικητικού Συμβουλίου, με τη συμμετοχή όλων των παρατάξεων και με βούληση να δοθεί η δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο που επιθυμεί να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων του Συλλόγου, συγκροτήθηκαν οι Γραμματείες του Συλλόγου μας, ως εξής:

- **Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων, Επιστημονικής Τεκμηρίωσης και Θεμάτων Καθημερινότητας**, με επικεφαλής το μέλος Δ.Σ. σδ. **Αθανασάκη Γιάννη** και με αντικείμενο την επεξεργασία και κατάρτιση προτάσεων για ζητήματα εργασιακών σχέσεων αλλιά και την καταγραφή στρεβλώσεων στην εργασιακή καθημερινότητα, προκειμένου να τροφοδοτείται με ενημέρωση και να παρεμβαίνει έγκαιρα και αποτελεσματικά ο Σύλλογός

μας. Η θέσπιση, για πρώτη φορά, αρμοδιοτήτων για θέματα εργασιακής καθημερινότητας σε Γραμματεία του Συλλόγου απηχεί τις συνδικαλιστικές προτεραιοποιήσεις του Συλλόγου μας. Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποτελεί ζήτημα άμεσης προτεραιότητας η εξεύρεση συγκεκριμένων λύσεων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των οξυμμένων και σύνθετων προβλημάτων της εργασιακής καθημερινότητας τόσο στο Δίκτυο όσο και στις Διευθύνσεις.

- **Γραμματεία Αθλητισμού, Πολιτισμού και Αλληλεγγύης**, με επικεφαλής το μέλος Δ.Σ. σδ. **Πάνο Γεράσιμο** και με πεδίο ενασχόλησης τη διοργάνωση αθλητικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων, τη συμμετοχή των μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε διοργανώσεις ομαδικών και ατομικών αθλημάτων, τη συνδρομή και συμμετοχή σε δράσεις αλληλεγγύης, όπου παρίσταται ανάγκη.
- **Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας**, με επικεφαλής το μέλος Δ.Σ. σδ. **Σιδέρη Αναστάσιο** και με αντικείμενο το σύνολο των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας που προκύπτουν στους χώρους εργασίας, την τεχνική ασφάλεια αλλιά και τη γενική προώθηση θεμάτων που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον και την καθημερινή εργασιακή ζωή των συναδέλφων.

Στο Γραφείο Βορείου Ελλάδος Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με έδρα τη Θεσσαλονίκη και αρμοδιότητες την εξειδίκευση και την αποτελεσματική υλοποίηση των αποφάσεων του Δ.Σ. στην ευρύτερη περιοχή της Βορείου Ελλάδος, επικεφαλής τοποθετήθηκε το μέλος Δ.Σ. σδ. **Πουρνάρας Γιώργος**.

Μέσα σε ένα περιβάλλον σύνθετο, με αλληγές και προκλήσεις που συνεχώς θέτουν νέα δεδομένα στη δράση του, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παραμένει, με τη στήριξη των εργαζομένων και ακόμη πιο υπεύθυνα και αποφασιστικά, **πυλώνας ασφάλειας, προστασίας και διεύρυνσης των εργασιακών δικαιωμάτων στην Εθνική Τράπεζα**.

Συνεχίζουμε σταθερά στο δρόμο των δράσεων σε όλα τα επίπεδα και της θετικής προσφοράς για όλους τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα.

ΝΕΑ ΤΡΙΕΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ 2025-2028

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΩΝ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΟΥ ΕΝΙΣΧΥΕΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΝΕΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Τον περασμένο Απρίλιο ξεκίνησε η διαπραγμάτευση μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Διοίκησης για τη σύναψη της νέας τριετούς Επιχειρησιακής Σύμβασης. Μία διαπραγμάτευση που πραγματοποιήθηκε σε δύσκολο περιβάλλον, αν αναλογιστούμε:

- Το γενικότερο εχθρικό νομοθετικό πλαίσιο που υπάρχει για τις Συλλογικές Συμβάσεις και τα εργασιακά θέματα, όπως της λήξης επέκτασης της σύμβασης, της διεύρυνσης σύναψης ατομικών συμβάσεων σε όλους τους κλάδους, της 3μηνης διάρκειας για το περιθώριο διαπραγματεύσεων.
- Την απόλυτη θέση της Διοίκησης, όπως αρχικά εμφανίσθηκε στο τραπέζι του διαλόγου, ότι «εξάντλησε κάθε περιθώριο για αυξήσεις σε επίπεδο Κλαδικής Σύμβασης, ότι οι εργαζόμενοι στην Εθνική είναι οι πιο υψηλά αμειβόμενοι στον τραπεζικό κλάδο και ότι κάθε χρόνο «μοιράζει» εκατομμύρια ευρώ με τη μορφή bonus στην πλειοψηφία του προσωπικού σε Δίκτυο και Διοίκηση».

Από την πρώτη στιγμή ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έθεσε σαν στόχο την κατάρτιση ενός **πλαισίου που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες και στις προσδοκίες των εργαζόμενων στην Εθνική Τράπεζα**. Η ισχυρή κερδοφορία της τράπεζας, τα τελευταία χρόνια, σε συνδυασμό με την υψηλή ακρίβεια σε αγαθά και είδη πρώτης ανάγκης, επέβαλε την αναγκαιότητα για ουσιαστικές αυξήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων. Επιπλέον, ώριμα αιτήματα για θεσμικές παρεμβάσεις και στήριξη ειδικών ομάδων εργαζομένων αλλιά και βελτίωση των όρων των δανείων αποτέλεσαν προτεραιότητα για τις νέες διεκδικήσεις, όσον αφορά στη νέα Σύμβαση. Η Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πραγματοποίησε συνεδριάσεις με τη συμμετοχή εκπροσώπων από όλες τις παρατάξεις και κατέληξε σε συγκεκριμένες και ταυτόχρονα ουσιαστικές προτάσεις, οι οποίες υιοθετήθηκαν σε μεγάλο βαθμό από το Προεδρείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Στις 29 και 30 Απριλίου πραγματοποιήθηκε διήμερη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου μας με θέμα την κατάρτιση πλαισίου διαπραγμάτευσης για την νέα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Σε μία ιδιαίτερα σημαντική συνεδρίαση και μέσα από ένα γόνιμο και ουσιαστικό διάλογο, το Δ.Σ.

αποφάσισε με **ευρεία πλειοψηφία**, την κατάθεση ενός πλήρους και απόλυτα τεκμηριωμένου σχεδίου διεκδίκησης, τόσο σε **οικονομικό** όσο και σε **θεσμικό επίπεδο**, με βασικούς άξονες:

1. Αυξήσεις για όλους στις τακτικές αποδοχές
2. Μισθολογική εξίσωση του Δικτύου με τη Διοίκηση
3. Οικονομική στήριξη του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.
4. Βελτίωση των όρων των δανείων και διεύρυνση των παροχών για τους συναδέλφους
5. Στήριξη σε οικονομικό και θεσμικό επίπεδο του θεσμού της οικογένειας

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., λειτουργώντας με **μοναδικό γνώμονα** το συμφέρον των εργαζομένων, υπερβαίνοντας παραταξιακές αντιπαραθέσεις και σκοπιμότητες, συγκρότησε άμεσα διαπραγματευτική ομάδα με τη συμμετοχή όλων των παρατάξεων και διαμόρφωσε το διεκδικητικό πλαίσιο. Πραγματοποιήθηκαν περιοδείες σε πολλούς εργασιακούς χώρους και η ενημέρωση προς τους εργαζόμενους ήταν συνεχής και αναλυτική καθ' όλη τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων. Όταν διαφάνηκε ότι δεν υπήρχε ανταπόκριση στα αιτήματά μας από τη Διοίκηση και η διαπραγμάτευση κινδύνευε να οδηγηθεί σε αδιέξοδο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με υπευθυνότητα και αποφασιστικότητα **προκήρυξε τρεις 24ωρες απεργίες** στις 20.06 (προειδοποιητική), 27.06 & 30.06 **καθώς και απεργιακή συγκέντρωση στην Αθήνα** στις 27.06. Είναι **η πρώτη φορά** που πραγματοποιούνται τρεις απεργιακές κινητοποιήσεις για υπογραφή Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.!

Οι εργαζόμενοι ανταποκρίθηκαν μαζικά στο κάλεσμα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και με πρωτοφανή συμμετοχή στις απεργιακές κινητοποιήσεις καθώς και στη συγκέντρωση της Αθήνας, έστειλαν καθαρά το μήνυμα προς τη Διοίκηση για αλλαγή στάσης στη διαπραγμάτευση και ικανοποίηση των αιτημάτων που είχε θέσει ο Σύλλογός μας.

Η αποφασιστική στάση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με την τεράστια και καθοριστική στήριξη των συναδέλφων είχαν ως αποτέλεσμα να ικανοποιηθεί η μεγάλη πλειοψηφία των αιτημάτων μας, όπως αυτά είχαν τεθεί στο πλαίσιο διαπραγμάτευσης.

Διεκδικήσαμε και πετύχαμε:

1. Αυξήσεις για ΟΛΟΥΣ, μετά από πάρα πολλά χρόνια

✓ **Αύξηση του επιδόματος ευθύνης σε δύο δόσεις, την 01.07.2026 και την 01.12.2027 ως εξής:**

- 12% για τα κλιμάκια έως το 6ο
- 10% για τα κλιμάκια από το 5ο έως το 1ο

→ **αφορά 3.800 εργαζόμενους**

Ενδεικτικά, αυτό σημαίνει πάνω από 100€ - 200€ αύξηση για τα μεσαία κλιμάκια ευθύνης (7ο έως 3ο)

✓ **Θέσπιση νέου επιδόματος για όσους δεν έχουν κλιμάκιο ευθύνης 4% στο βασικό μισθολογικό κλιμάκιο του κάθε εργαζόμενου σε δύο δόσεις την 01.10.2025 και την 01.12.2026**

→ **αφορά 1.400 εργαζόμενους**

✓ **Επιπλέον αύξηση στο βασικό μισθό κατά 2% από 01.07.2025 αντί για 01.12.2025 όπως προβλεπόταν στην Κλαδική Σ.Σ.Ε.. Με αυτόν τον τρόπο η αύξηση στο βασικό μισθό ανήλθε σε 4% από 1.7.2025 για όλο το ενταγμένο προσωπικό**

2. Μισθολογική εξίσωση του Δικτύου με τη Διοίκηση

Πλήρη εξίσωση του επιδόματος Δικτύου (κωδ. 234) με το αντίστοιχο των Διευθύνσεων Διοίκησης (κωδ. 364), όσον αφορά τα κλιμάκια ευθύνης, σε δύο φάσεις:

50% της εξομοίωσης την 01.01.2026 και το υπόλοιπο 50% την 01.01.2027.

→ **Αφορά όλα τα στελέχη του Δικτύου με 8ο κλιμάκιο ευθύνης και άνω**

Τα στελέχη του Δικτύου, αντί του επιδόματος του υπαλλήλου που λαμβάνουν όλοι ορίζοντα (σήμερα 149€), θα λάβουν το επίδομα, όπως και στις αντίστοιχες Διευθύνσεις, ως εξής:

✓ Όσοι κατέχουν κλιμάκια ευθύνης 8 και 7 θα λάβουν το αντίστοιχο του Προϊσταμένου Υπηρεσίας.

Ιθα φτάσει στα 253€ με την ολοκλήρωση των αυξήσεων

✓ Όσοι κατέχουν κλιμάκια ευθύνης 6, 5 και 4 θα λά-

βουν το αντίστοιχο του Προϊσταμένου Τμήματος.

Ιθα φτάσει στα 354€ με την ολοκλήρωση των αυξήσεων

✓ Όσοι κατέχουν κλιμάκια ευθύνης 3 και 2 θα λάβουν το αντίστοιχο του Υποδιευθυντή/Αναπλ. Διευθυντή.

Ιθα φτάσει στα 386€ με την ολοκλήρωση των αυξήσεων

✓ Όσοι κατέχουν κλιμάκιο ευθύνης 1 θα λάβουν το αντίστοιχο του Διευθυντή.

Ιθα φτάσει στα 446€ με την ολοκλήρωση των αυξήσεων

Η μισθολογική εξίσωση του Δικτύου με τη Διοίκηση αποτελούσε κορυφαίο και διαχρονικό αίτημα του Συλλόγου μας για πολλές δεκαετίες. Ήδη από την προηγούμενη Επιχειρησιακή Σύμβαση πετύχαμε την εξίσωση του επιδόματος Διοίκησης με το αντίστοιχο Δικτύου σε επίπεδο υπαλλήλου.

Πλέον ολοκληρώσαμε την επιτυχία, εξισώνοντας το επίδομα σε επίπεδο στελεχών, **πετυχαίνοντας το 100% του στόχου μας για το Δίκτυο**, αποκαθιστώντας σε απόλυτο βαθμό την αδικία που συνιστούσε η μεγάλη μισθολογική ανισότητα μεταξύ Διευθύνσεων-Καταστημάτων.

Ειδικά για τα στελέχη του Δικτύου, οι αυξήσεις εντός της τριετίας θα είναι ακόμα μεγαλύτερες, καθώς **θα λάβουν και τις αυξήσεις στα επιδόματα ευθύνης.**

Αποκτά ιδιαίτερα σημαντική αξία η προοπτικής εξέλιξης στο Δίκτυο, καθώς η μισθολογική αναβάθμιση που προκύπτει θα αποτελέσει ισχυρό κίνητρο για όλους τους εργαζόμενους στα Καταστήματα.

3. Στήριξη Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

Η Τράπεζα θα συνεχίσει να καταβάλλει €2,35 εκ. για κάθε έτος για τη στήριξη του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

→ **Αφορά όλους τους ασφαλισμένους στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ.**

4. Βελτιώσεις ρυθμίσεων για τα δάνεια προσωπικού ΕΤΕ και παροχές για τους συναδέλφους

Δάνεια

Από 01.07.2025.:

✓ Μείωση του επιτοκίου στα στεγαστικά δάνεια προσωπικού σε 1,5% (το αντίστοιχο της Κλαδικής ΣΣΕ 1,75%)

✓ Μείωση του επιτοκίου στα ατομικά δάνεια προσωπικού σε 1%.

✓ Αύξηση του ορίου ατομικών δανείων σε 22.000€.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους**

Επιδότηση ετήσιων καρτών απεριορίστων διαδρομών

Θεσμοθετήθηκε η επιδότηση των ετήσιων καρτών απεριορίστων διαδρομών σε αστικές συγκοινωνίες (Ο.Α.Σ.Α.-Ο.Α.Σ.Θ.) με το ποσό των 50€, από το 2026.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη**

Εκπτώσεις και απαλλαγές χρεώσεων σε προϊόντα της Τράπεζας

Συμφωνήθηκε η δημιουργία διμερούς επιτροπής Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Διοίκησης, η οποία θα καταλήξει σε πρακτικό συμφωνίας σχετικά με τις παροχές ατελειών, εκπτώσεων και απαλλαγών χρέωσης που σχετίζονται με προϊόντα και υπηρεσίες της Τράπεζας. Επίσης θα εξεταστεί η βελτίωση των όρων του Leasing Αυτοκινήτου για τους εργαζόμενους.

Τεχνητή Νοημοσύνη

Εισάγεται διάταξη για διάλογο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Διοίκησης σχετικά με τα σχέδια ψηφιακού και γενικότερου μετασχηματισμού της Τράπεζας, καθώς και για τα εργαλεία και εφαρμογές Τεχνητής Νοημοσύνης στο μέτρο που αυτά επηρεάζουν τους εργαζόμενους. Στόχος είναι να εκτιμώνται οι επιπτώσεις στην εργασία και να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα.

5. Στήριξη του θεσμού της οικογένειας

Πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης αρωγής τέκνων

Με επιμονή, σχέδιο και μεθοδικότητα έλαβε αίσια έκβαση μία κορυφαία και εμβληματική διεκδίκηση του Συλλόγου μας, που διήρκεσε 17 χρόνια.

Δημιουργείται νέο ασφαλιστικό πρόγραμμα αρωγής τέκνων, κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα, για όσους συναδέλφους έχουν προσληφθεί μετά τον Αύγουστο του 2008 και δεν περιλαμβάνονταν τα τέκνα τους στον Λογαριασμό Αποκατάστασης Τέκνων. Η εισφορά της Τράπεζας ορίζεται σε 40€/μήνα/τέκνο μέχρι ηλικίας 18 ετών ή μέχρι την ολοκλήρωση των σπουδών του. Διμερής επιτροπή θα εξειδικεύσει τους όρους ώστε το πρόγραμμα να ξεκινήσει εντός του 2026.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους που προσελήφθησαν μετά τον Αύγουστο του 2008**

→ **Αφορά περίπου 2.600 τέκνα εργαζομένων**

Εφάπαξ χορήγηση ποσού για γέννηση τέκνου

Θεσμοθετείται η χορήγηση εφάπαξ ποσού 2.000€ για κάθε γέννηση τέκνου, προκειμένου να καλυφθούν οι

αυξημένες δαπάνες φροντίδας, από 01.07.2025.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους**

→ **Αφορά περίπου 150-200 τέκνα / έτος**

Βρεφονηπιακός Σταθμός

Αύξηση του μηνιαίου επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού στα 350€, από τα 300€ της τελευταίας Κλαδικής Σ.Σ.Ε., από 01.07.2025.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους**

→ **Αφορά περίπου 900 τέκνα**

Πρόσθετη Άδεια

Αύξηση της πρόσθετης άδειας με αποδοχές, που χορηγείται σε γονείς παιδιών μέχρι και 4 ετών από δύο (2) σε τρεις (3) ημέρες.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους**

Ενίσχυση για τέκνα που εισάγονται σε σχολές εκτός τόπου κατοικίας

Αυξάνεται η εφάπαξ οικονομική ενίσχυση τέκνων συναδέλφων που εισάγονται μέσω Πανελληνίων Εξετάσεων σε Σχολή εντός Ελλάδας, αλλά εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας τους, σε 1.000€ από 700€.

→ **Αφορά όλους τους εργαζόμενους**

→ **Αφορά περισσότερα από 100 τέκνα / έτος**

Ενίσχυση των γονέων με παιδιά με αναπηρία

Αυξάνεται η μηνιαία οικονομική ενίσχυση των γονέων για παιδιά με αναπηρία 67% ή μεγαλύτερη σε 200€ από 150€, από 01.07.2025.

Με την εφαρμογή του νέου Κανονισμού Εργασίας και λόγω της μετάπτωσης στο νέο βαθμολόγιο θα προκύψουν επιπλέον αυξήσεις για μεγάλη μερίδα εργαζομένων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με αίσθημα ευθύνης απέναντι σε όλους τους συναδέλφους και συνεπής στις δεσμεύσεις του, σε σχέση με το αρχικό πλαίσιο διαπραγμάτευσης, διεκδίκησε και πέτυχε να ικανοποιηθεί το σύνολο σχεδόν των αιτημάτων, σε οικονομικό και θεσμικό επίπεδο.

Η νέα τριετής σύμβαση αποτελεί μία ακόμα σημαντική κατάκτηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. που με τη στήριξη των εργαζομένων συνεχίζει και ενισχύει αποτελεσματικά τα δικαιώματα αλλά και τις αποδοχές των συναδέλφων και δημιουργεί νέους εργασιακούς θεσμούς για ΟΛΟΥΣ.

ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ - Ο.Τ.Ο.Ε.

για τα έτη 2025-2027

Υπογράφηκε στις 2 Απριλίου 2025 μεταξύ των εκπροσώπων Τραπεζών και Ο.Τ.Ο.Ε. η νέα 3ετής Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, με τις ακόλουθες προβλέψεις:

Αυξήσεις στο Ενιαίο Μισθολόγιο

Σωρευτική αύξηση 8% επί των βασικών /κλιμακίων του Ενιαίου Μισθολογίου σε 4 δόσεις του 2%, στο διάστημα από 01.07.2025 έως 01.12.2027.

Ειδικότερα, οι αυξήσεις της 3ετίας έχουν ως εξής:

- 2% επί των βασικών/κλιμακίων του Ενιαίου Μισθολογίου (Ε.Μ.), από την 01.07.2025.
 - 2% επί των βασικών/κλιμακίων Ε.Μ. από την 01.12.2025.
- Ισημ. με την Επιχειρησιακή Σύμβαση Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Ε.Τ.Ε., η συγκεκριμένη αύξηση χορηγήθηκε από 01.07.2025, σύνολο 4% από την 01.07.2025]*
- 2% επί των βασικών/κλιμακίων Ε.Μ. από την 01.12.2026.
 - 2% επί των βασικών/κλιμακίων Ε.Μ. από την 01.12.2027.

Κλαδική παροχή Αποτελεσμάτων προηγούμενης Χρήσης

Προβλέπεται η καταβολή της ως άνω παροχής για την επίτευξη των αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης (παροχή), η οποία θα ανέρχεται ετησίως στο μισό του βασικού μηνιαίου μισθού (κλιμάκια) και των λοιπών μηνιαίων επιδομάτων που προβλέπονται αποκλειστικά από την Κλαδική Σ.Σ.Ε.

Η καταβολή της παροχής θα πραγματοποιείται υπό την προϋπόθεση ότι οι Τακτικές Γενικές Συνελεύσεις των πιστωτικών ιδρυμάτων που απασχολούν, συνολικά, τουλάχιστον το 70% των τραπεζοϋπαλλήλων, αποφασίσουν τη διανομή μερίσματος, στους μετόχους τους (αποδοτέο με οποιονδήποτε τρόπο, συμπεριλαμβανομένης της επιστροφής κεφαλαίου, αγοράς ιδίων μετοχών κλπ.) για την προηγούμενη χρήση.

Επίδομα τέκνων

Αυξάνεται το μηνιαίο επίδομα τέκνων κατά μία (1) μονάδα για το δεύτερο παιδί και κατά δύο (2) μονάδες από το τρίτο παιδί και επόμενα. Το επίδομα τέκνων από 01.04.2025 διαμορφώνεται ως εξής:

- Για το πρώτο παιδί: 5%

- Για το δεύτερο παιδί: 8,5%
- Για το τρίτο παιδί: 12%
- Για το τέταρτο και για κάθε παιδί πέραν αυτού: 17%

Στεγαστικά δάνεια

Το επιτόκιο των στεγαστικών δανείων διαμορφώνεται από 01.06.2025 σε 1,75%.

Ισημ. με την Επιχειρησιακή Σύμβαση Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Ε.Τ.Ε., το επιτόκιο διαμορφώνεται σε 1,50%

Ενίσχυση μεθόδων ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Ο χρόνος άδειας με αποδοχές για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις αυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα (8 εργάσιμες ημέρες συνολικά).

Αυξάνεται από 01.04.2025 το επίδομα ιατρικά υποβοηθούμενης αναπαραγωγής κατά 500€ και διαμορφώνεται στα 1.500€, για κάθε προσπάθεια ανά εργαζόμενη και μέχρι πέντε (5) προσπάθειες.

Άδεια φροντίδας τέκνων με αναπηρία

Χορηγείται στους γονείς που έχουν τη γονική μέριμνα παιδιών με αναπηρία από 50% έως 67% πρόσθετη άδεια με αποδοχές τριών (3) εργασίμων ημερών κατ'έτος. Εάν και οι δύο γονείς υπηρετούν στην ίδια Τράπεζα η ως άνω άδεια χορηγείται στον έναν από τους δύο.

Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών

Η άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες επεκτείνεται, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις σε διαζευγμένους γονείς εφόσον αυτοί έχουν με δικαστική απόφαση την αποκλειστική επιμέλεια των παιδιών.

Επίδομα τοκετού

Αυξάνεται από 01.04.2025 το επίδομα τοκετού κατά 500€ και διαμορφώνεται στο ποσό των 2.500€.

Επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού

Αυξάνεται το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού στο ποσό των τριακοσίων 300€ τον μήνα.

Ισημ. με την Επιχειρησιακή Σύμβαση Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Ε.Τ.Ε., το επίδομα αυξήθηκε στα 350€]

Τεχνητή νοημοσύνη

Περιλαμβάνεται διάταξη για τον αυξανόμενο ρόλο της Τεχνητής Νοημοσύνης στις Τράπεζες

Ερευνητικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες ΙΝ.Ε./Ο.Τ.Ο.Ε.

Οι επιχειρήσεις του κλάδου ενισχύουν επιμορφωτι-

κά - ερευνητικά προγράμματα για τους εργαζόμενους με το ποσό των 240.000€ ευρώ κατ' έτος.

Πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες

Οι επιχειρήσεις του κλάδου ενισχύουν τις πολιτιστικές εκδηλώσεις και τον εργασιακό αθλητισμό του προσωπικού τους με το ποσό των 260.000€ κατ' έτος.

Τ.Υ.Π.Ε.Τ.

ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ

ΓΙΑ ΟΛΕΣ ΚΑΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Το Ταμείο Υγείας Προσωπικού της Εθνικής Τράπεζας (ΤΥΠΕΤ) είναι ο ασφαλιστικός φορέας υγείας που ίδρυσαν οι εργαζόμενοι της Εθνικής Τράπεζας πριν από 95 χρόνια, με σκοπό να φροντίσουν και να προστατέψουν οι ίδιοι τη δική τους υγεία και των οικογενειών τους.

Πρόκειται για έναν σύγχρονο φορέα υγείας που παρέχει ποιοτικές και ολοκληρωμένες υπηρεσίες Υγείας, τόσο πρωτοβάθμιες όσο και δευτεροβάθμιες, αλληλά και Πρόνοιας, σε δεκάδες χιλιάδες ασφαλισμένους σε όλη τη χώρα.

Το Ταμείο Υγείας μας αναγνωρίζεται εδώ και δεκαετίες ως πρότυπο αυτοδιοικούμενου και αυτοδιαχειριζόμενου οργανισμού, καθώς αναπτύχθηκε κατά τα πρότυπα των μεγάλων αντίστοιχων οργανισμών υγείας που αποτέλεσαν τον κανόνα στις μεγάλες ευρωπαϊκές χώρες και συντέλεσαν καθοριστικά στη δημιουργία αυτού που έμεινε στην ιστορία ως «ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο».

Η οικογένεια της Εθνικής Τράπεζας μπορεί να νιώθει υπερήφανη, καθώς η εξέλιξη και η ανάπτυξη του δικού μας ΤΥΠΕΤ συμβαδίζει με ό,τι πιο σύγχρονο και αποτελεσματικό έχει να επιδείξει η φροντίδα της υγείας στη χώρα μας.

Σήμερα, παρά τις διαδοχικές κρίσεις, το ΤΥΠΕΤ βρίσκεται στην πρωτοπορία της παροχής υπηρεσιών υγείας στους ασφαλισμένους του, διατηρώντας υψηλά ανταγωνιστικά πρότυπα και επιτυγχάνοντας -παρά το γεγονός πως αποτελεί κύριο φορέα ασφάλισης υγείας- να συγκρίνεται ακόμα και με τους πιο σύγχρονους και ακριβούς ιδιωτικούς φορείς, παρέχοντας μάλιστα υπηρεσίες που δεν παρέχουν ούτε τα ακριβότερα ιδιωτικά ασφαλιστήρια υγείας (όπως π.χ. οδοντιατρική φροντίδα, περίθαλψη και κάλυψη).

Η οργάνωση, το στελεχιακό δυναμικό σε Διοικητικό, Ιατρικό και Νοσηλευτικό επίπεδο και ταυτόχρονα ο διαρκής εκσυγχρονισμός του ιατροτεχνολογικού εξο-

πλισμού και των υποδομών του ΤΥΠΕΤ εξασφαλίζουν τα καλύτερα αποτελέσματα στους χρήστες των υπηρεσιών του στα επίπεδα της διάγνωσης, της πρόληψης, της θεραπείας και της εξυπηρέτησης.

Ως υποχρεωτικός φορέας ασφάλισης υγείας, το ΤΥΠΕΤ αποτελεί το συγκριτικό πλεονέκτημα της εργασίας μας στην Εθνική Τράπεζα. Η ποιότητα, η αποτελεσματικότητα και η φήμη του, άθληστε, αποδεικνύονται κατηγορηματικά και από το γεγονός πως το ΤΥΠΕΤ αποτελεί την επιλογή υγείας που κάνουν όλοι ανεξαιρέτως οι χιλιάδες συνταξιούχοι της Εθνικής Τράπεζας, καθώς ένα μοναδικό προνόμιο του ΤΥΠΕΤ είναι πως ασφαλίζει τα μέλη του εφ' όρου ζωής.

Επίσης, το γεγονός ότι οι χρήστες των υπηρεσιών του έχουν συνηθίσει να συγκρίνουν το επίπεδο παροχών περίθαλψης και ποιότητας εξυπηρέτησης του ΤΥΠΕΤ με αυτό των ιδιωτικών υπηρεσιών υγείας και όχι με αυτό του ΕΟΠΥΥ, που είναι ο υποχρεωτικός φορέας κύριας ασφάλισης για όλους σχεδόν τους υπόλοιπους εργαζόμενους της χώρας, αποδεικνύει από μόνο του το υψηλό επίπεδο του δικού μας Ταμείου Υγείας.



Θέλουμε να ασφαλίζονται στο ΤΥΠΕΤ όλες και όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα.

Σε αυτή την κατεύθυνση, παρακάτω αναδεικνύουμε συνοπτικά τις μονάδες και τα μέσα παροχής υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας που διαθέτει το ΤΥΠΕΤ σήμερα στους ασφαλισμένους του:

Μονάδες παροχής υπηρεσιών Υγείας

- Η Κλινική Υγείας Μέγαθρον στην Αθήνα,
- Το Υγειονομικό Συγκρότημα στη Θεσσαλονίκη,
- Εξωτερικά Ιατρεία όλων των ειδικοτήτων στο κτήριο της οδ. Σοφοκλέους,
- Οδοντιατρικό κέντρο στη Βραϊλία,
- Πολυοδοντιατρείο στο κτήριο της οδ. Σοφοκλέους,
- Περιφερειακά Πολυϊατρεία στην Πάτρα και στο Ηράκλειο Κρήτης,
- Περιφερειακά Πολυϊατρεία στην Αττική: στον Πειραιά, στο Ψυχικό, στην οδό Πειραιώς, στη Λεωφ. Αθηνών, στον Γέρακα και στη Λεωφ. Συγγρού.

Μέσα παροχής υπηρεσιών Υγείας

- Σύγχρονος ιατροτεχνολογικός εξοπλισμός με όλα τα μέσα διάγνωσης, πρόληψης και θεραπείας που χρησιμοποιεί σήμερα η ιατρική επιστήμη για την αντιμετώπιση όλων των σοβαρών και μη προβλημάτων υγείας.
- Σύγχρονη ψηφιακή λειτουργία και εξυπηρέτηση: ηλεκτρονική και άυλη συνταγογράφηση όλων των φαρμάκων, ηλεκτρονική συνταγογράφηση των παραπεμπτικών των διαγνωστικών εξετά-

σεων και όλων των ιατρικών πράξεων, ψηφιακό ατομικό φάκελο υγείας, ηλεκτρονική αποστολή των αποτελεσμάτων των εξετάσεων, σύστημα ηλεκτρονικών ραντεβού κ.ά.

- Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη για όλες τις ανάγκες.

Πρόνοια για τα παιδιά και τις ευάλωτες κατηγορίες των ασφαλισμένων

- Βρεφονηπιακοί σταθμοί και Νηπιαγωγεία με ειδικές συμβάσεις.
- Στήριξη των παιδιών και των οικογενειών με εκτεταμένα προγράμματα λογοθεραπείας, εργοθεραπείας, ειδικής αγωγής, παιδοψυχολογικής και παιδοψυχιατρικής υποστήριξης, συμβουλευτικής γονέων κ.ά.
- Ιδιόκτητες κατασκηνώσεις στον Διόνυσο Αττικής και στη Σάνη Χαλκιδικής.
- Προγράμματα Οικογενειακών Διακοπών και Ανταγμινασμών Νέων.
- Στήριξη ΑΜΕΑ και πρόγραμμα Βοήθειας στο Σπίτι.

Μαζί με όλα τα παραπάνω, εκεί που κρίνεται το ΤΥΠΕΤ καθημερινά είναι:

- Εκεί που η Υγεία κινδυνεύει,
- Εκεί που ένα χειρουργείο ή μία θεραπεία πρέπει να γίνουν άμεσα,
- Εκεί που απαιτείται φροντίδα ακόμη και για μια ολόκληρη ζωή.

Χωρίς μεγάλα λόγια, με σύνεση και ταπεινότητα αλλιά και με διαρκή στοχοπροσήλωση, ένα δύσκολο έργο, που απαιτεί συνεχή εγρήγορση, αφοσίωση, προσπάθεια και ευαισθησία, γίνεται σταθερά και μεθοδικά πράξη στο δικό μας ΤΥΠΕΤ.

Η Διοίκηση του ΤΥΠΕΤ, αυτόνομη μεν αλλιά με διαχρονικούς και σταθερούς δεσμούς με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., ο οποίος πάντα θέτει και θα θέτει ως προτεραιότητα τη λήψη στήριξης από την Εθνική Τράπεζα προς τον δικό μας φορέα υγείας, πετυχαίνει να συνδυάζει αποτελεσματικά την οικονομική διαχείριση και την καθημερινή διοικητική οργάνωση με τη δημοκρατική λειτουργία σε έναν πεδίο εξαιρετικά σύνθετο, όπως αυτό της Υγείας.

Το ΤΥΠΕΤ εξασφαλίζει σε εμάς και στις οικογένειές μας ένα προνόμιο υπεροχής για τη φροντίδα του σημαντικότερου αγαθού που έχουμε, της Υγείας.

Θα το στηρίζουμε με όλες μας τις δυνάμεις, όπως ακριβώς μας στηρίζει κι αυτό κάθε φορά που το χρειαζόμαστε.



ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΕ ΑΠΕΡΓΙΕΣ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προασπίζοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων βρέθηκε και πάλι στην πρώτη γραμμή των αγώνων και κινητοποιήσεων. Η συμμετοχή στις απεργίες που κηρύχθηκαν στην διάρκεια του έτους 2025 ήταν οι εξής:



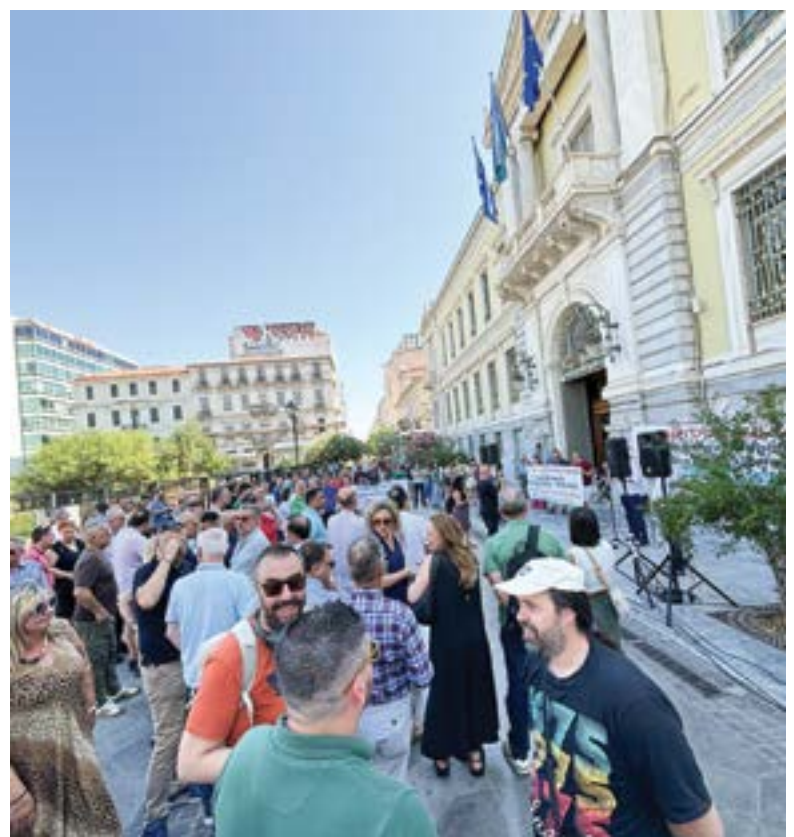
- ▶ **28.02.2025**, ημέρα μνήμης – δύο χρόνια από την τραγωδία των Τεμπών. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στάθηκε στο πνεύρο των συγγενών των θυμάτων και συμμετείχε στην Πανελλήνια Απεργία, με πάνδημο αίτημα για Δικαιοσύνη, Τιμωρία των ενόχων και Υπεράσπιση του Κράτους Δικαίου.
- ▶ **09.04.2025**, συμμετοχή στην Πανελλήνια Απεργία ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ, διεκδικώντας αποκατάσταση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς και άμεσα μέτρα για την ακρίβεια και την στεγαστική κρίση.
- ▶ **01.05.2025**, συμμετοχή στις κινητοποιήσεις των συνδικάτων σε όλη τη χώρα για την Πρωτομαγιά.
- ▶ **23.05.2025**, συμμετοχή στην 24ωρη απεργία στις Τράπεζες για τις απολύσεις τραπεζοϋπαλλήλων στην ΑΤΤΙΚΑ BANK.
- ▶ **20.06.2025**, προκήρυξη 24ωρης προειδοποιητικής απεργίας, διεκδικώντας υπογραφή Επιχειρησιακής Σύμβασης που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες του συνόλου των εργαζομένων, επίλυση των θεμάτων εργασιακής καθημερινότητας



και ένταξη όλων των ειδικών συνεργατών στον Κανονισμό Εργασίας.

- ▶ **27.06 και 30.06**, αγωνιστική κλιμάκωση με δύο 24ωρες απεργίες και απεργιακή συγκέντρωση 27/6 στο Κεντρικό κατάστημα της Τράπεζας (040), με αιτήματα αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές για όλους τους εργαζόμενους με την υπογραφή Ικανοποιητικής Επιχειρησιακής Σύμβασης, επίλυση των θεμάτων εργασιακής καθημερινότητας, ομογενοποίηση του προσωπικού της ΕΤΕ.
- ▶ **01.10.2025**, συμμετοχή στη Γενική Απεργία των Συνδικάτων με αίτημα την απόσυρση του αντεργατικού Νομοσχεδίου της Υπουργείου Εργασίας.
- ▶ **14.10.2025**, συμμετοχή στην απεργία των Εργατικών Κέντρων σε όλη την Ελλάδα, κλιμακώνοντας την αντίθεσή μας και απαιτώντας την απόσυρση του Νομοσχεδίου που ανατρέπει τις ζωές μας.

Με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στις 06.06.2025 και στις 30.07.2025, **ενεργοποιήθηκε το Απεργιακό Ταμείο**, υποστηρίζοντας το δικαίωμα στην απεργία και τους συναδέλφους-μέλη του που συμμετέχουν σε αυτές. Η καταβολή για όλους τους συναδέλφους αφορούσε το 70% του μεικτού ποσού που παρακρατήθηκε και το οποίο αντιστοιχεί περίπου στο 100% του καθαρού ποσού.



ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΗΚΕ ΜΕ ΕΠΙΤΥΧΙΑ Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΕΓΓΥΗΤΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

✓ **Ενιαίοι κανόνες για όλους**

✓ **Ένταξη όλων των Ειδικών Συνεργατών**

✓ **Ισχυρή διάταξη για την προστασία από τις απολύσεις**

Ο Κανονισμός Εργασίας και οι Συλλογικές Συμβάσεις συνθέτουν ένα ισχυρό πλαίσιο προστασίας για τις εργασιακές μας σχέσεις στην Εθνική Τράπεζα. Ένα πλαίσιο προστασίας που χτίστηκε με αγώνες και τεράστια συλλογική προσπάθεια, στο πέρασμα των χρόνων, από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Η Διοίκηση το 2019 έθεσε θέμα αλληλαγής του Κανονισμού Εργασίας, που ισχύει από το 2001, με αποτέλεσμα να ξεκινήσει μία μακρά διαδικασία **εξαντλητικής και επίπονης διαπραγμάτευσης**, ιδιαίτερα κρίσιμης για τις εργασιακές μας σχέσεις. Ως Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποφασίσαμε να προσέληθουμε στο τραπέζι του διαλόγου σεβόμενοι το θεσμικό μας ρόλο και πάντα με γνώμονα τις διαχρονικές μας Αρχές και Αξίες, που έχουν στον πυρήνα τους την **προάσπιση και τη διεύρυνση των εργασιακών μας δικαιωμάτων**.

Ένας διάλογος δύσκολος και πολύπλοκος, που απαιτούσε αναμφισβήτητα **ιδιαίτερους και σύνθετους χειρισμούς**.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε με τις δικές του **εμπειριστώμενες θέσεις και με ισχυρά επιχειρήματα** για όλα τα θέματα που τέθηκαν στα πλαίσια της διαπραγμάτευσης. Γι' αυτό, με αποφασιστικότητα, **από την πρώτη στιγμή** επισημάναμε ότι οι όποιες αλληλαγές στον Κανονισμό Εργασίας όφειλαν:

- 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**.
- Να μην επιφέρουν **καμία βλαπτική μεταβολή** για κανένα εργαζόμενο.

Υπερασπιστήκαμε αποτελεσματικά και μέχρι τέλους τις Αρχές μας αυτές.

Τη Δευτέρα 10.11.2025 πραγματοποιήθηκε η τελευταία συνάντηση μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Διοίκησης για τον Κανονισμό Εργασίας, στα πλαίσια της διμερούς-ισομερούς επιτροπής, όπως αυτή προβλεπόταν στις Επιχειρησιακές Συμβάσεις του 2019 και του 2022.

«Συγκροτείται διμερής και ισομερής Επιτροπή προπαρασκευαστικού -εισηγητικού χαρακτήρα, με αντικείμενο την από κοινού συστηματική εξέταση και αξιολόγηση προτάσεων και αντιπροτάσεων τροποποίησης, για την βελτίωση ή και συμπλήρωση ρυθμίσεων του Κανονισμού Εργασίας ΕΤΕ ή/και τυχόν ειδικών Κανονισμών, με σκοπό τον εκσυγχρονισμό τους»

[Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. 2019-2022]

Η Επιτροπή ολοκλήρωσε το έργο της και κατέθεσε στα δύο μέρη (Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.- Διοίκηση) την εισήγησή της για τις αλληλαγές στον Κανονισμό Εργασίας.

Την Τετάρτη 12.11.2025 πραγματοποιήθηκε ειδική συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου μας, προκειμένου να παρουσιαστούν αναλυτικά και σε όλη τους την έκταση οι προτεινόμενες νέες διατάξεις, καθώς και να δοθούν διευκρινήσεις όπου χρειαζόταν, παρουσία του Νομικού Συμβούλου, κ. Ν. Δήμα και της Επιστημονικής Συμβούλου για Εργασιακά Θέματα, Δρ. Β. Γεωργακοπούλου.

Συνοπτικά, η πρόταση της Επιτροπής περιλαμβάνει:

- **Ένταξη όλων των Ειδικών Συνεργατών** στον Κανονισμό Εργασίας με παράλληλη **κατάργηση** του συγκεκριμένου τρόπου πρόσληψης προσωπικού. Πλέον, όποιος προσλαμβάνεται θα εντάσσεται στον Κανονισμό Εργασίας.
- **Ισχυρή διάταξη** για τη ρύση της εργασιακής σχέσης, η οποία **προστατεύει τους εργαζόμενους** σε σχέση με το αντεργατικό ισχύον νομικό πλαίσιο για τις απολύσεις.

- Κατοχύρωση της Αρχής της «**εσωτερικής προτεραιότητας**» για την κάλυψη υψηλών θέσεων ευθύνης στη Διοίκηση.
- **Συμμετοχή** του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στα **θεσμικά συλλογικά όργανα** (επιτροπή προσλήψεων, επιτροπή τοποθετήσεων κτλ.).
- Σημαντικά άρθρα που αφορούν στα **δικαιώματα** και στις **υποχρεώσεις των εργαζομένων** και των **προϊσταμένων** καθώς και στις **υποχρεώσεις της Τράπεζας**.
- **Βελτιώσεις** στις διαδικασίες για τα πειθαρχικά συμβούλια.
- **Ενιαίο Βαθμολόγιο** για όλο το προσωπικό.
- **Ταχύτερη εξέλιξη** για το χαμηλόβαθμο προσωπικό.

Ακολούθησε νέα συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου, μία εβδομάδα αργότερα, την Τετάρτη 19.11.2025, προκειμένου να δοθεί ικανός χρόνος στα μέλη του Δ.Σ. και τις Παρατάξεις να μελετήσουν και να αξιολογήσουν την πρόταση, όπου, μετά από **διεξοδική συζήτηση, αποφασίστηκε** με μεγάλη πλειοψηφία:

- ✓ **Να εγκριθούν οι αλλαγές** στον Κανονισμό Εργασίας.
- ✓ **Να τεθεί ο Κ.Ε. προς έγκριση και στη Γενική Συνέλευση** του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στις 29.11.2025.
- ✓ **Να εγγραφούν ως μέλη** του Συλλόγου μας, από τώρα, όλοι οι **Ειδικοί Συνεργάτες**.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει αταλάντευτα, με την ίδια **σοβαρότητα, αποφασιστικότητα, μεθοδικότητα και θεσμική υπευθυνότητα** που επέδειξε καθ' όλη τη διάρκεια μιας κορυφαίας διαπραγμάτευσης, να αποτελέσει τον εγγυητή της προάσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων και της προοπτικής όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα.

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.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Κανονισμός Εργασίας είναι το **βασικό θεσμικό κείμενο** κάθε επιχείρησης, όσον αφορά στις σχέσεις της με κάθε εργαζόμενο σε αυτήν.

Ο Κανονισμός Εργασίας **βάζει τις αρχές, το πλαίσιο και τις βασικές διαδικασίες**, βάσει των οποίων:

- αφ' ενός ασκείται και περιορίζεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, με βάση τη νομοθεσία, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και την επιχειρησιακή πρακτική,

- αφ' ετέρου προσδιορίζονται οι βασικές υποχρεώσεις και αντίστοιχα τα δικαιώματα εργαζομένων και εργοδότη, οι όροι προσλήψεων και λύσης της σχέσης εργασίας, καθώς και βασικοί κανόνες-πλάνο που διέπουν την υπηρεσιακή εξέλιξη.

Ο Κανονισμός Εργασίας δίνει τις κυριότερες κατευθύνσεις, βάσει των οποίων διαμορφώνονται οι εκάστοτε επιμέρους κανόνες, εργασιακές πολιτικές και πρακτικές της επιχείρησης.

Με αυτή την έννοια ο **Κανονισμός Εργασίας**:

- **Είναι ένα κατεχόμενη θεσμικό - νομικό κείμενο, εφαρτηριο για παρατέρα θεσμικές και ουσιαστικές παρεμβάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος.** Από τη φύση του δεν μπορεί να περιέχει λεπτομέρειες ως προς τις επιμέρους περιπτώσεις, εξειδικεύσεις και διαδικασίες. Αυτά είναι αντικείμενα ειδικών κανονισμών/πολιτικών, όπως είναι πχ. ο Κανονισμός Αξιολόγησης. Γι' αυτό χρειάζεται επαγρύπνηση, προκειμένου να μη διαστρέφονται οι γενικές έννοιες, οι αρχές και οι κατευθύνσεις του στην πράξη. Αυτό είναι κυρίαρχο, διαρκές και καθημερινό καθήκον του συνδικαλιστικού κινήματος.
- Περιέχει **βασικές κατευθύνσεις και δεσμεύσεις της Τράπεζας απέναντι στους εργαζόμενους**, όσον αφορά στην αξιοποίηση, την υπηρεσιακή υποστήριξη και εξέλιξη, από την έναρξη μέχρι και τη λύση της εργασιακής τους σύμβασης με αυτήν.
- Αντίστοιχα, περιέχει τις **βασικές τυπικές υποχρεώσεις των εργαζομένων απέναντι στην Τράπεζα**, στο πλαίσιο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αλλή και της ιδιαιτερότητας που έχει η εργασία στον κλάδο μας.

Είναι αυτονόητο ότι ο Κανονισμός Εργασίας δεν είναι πανάκεια για την επίλυση των εργασιακών προβλημάτων της καθημερινότητας. Η συνδικαλιστική ένταξη, συμμετοχή και δράση οφείλει να είναι το **καθημερινό αντίβαρο** στις όποιες προθέσεις της Διοίκησης για στρεβλώσεις και παραβιάσεις.

Συνοητικά, ο Κ.Ε. θέτει το θεσμικό πλαίσιο συμμετοχής και συστηματικού ελέγχου από το συνδικαλιστικό κίνημα των κανόνων, των διαδικασιών, των ειδικών πολιτικών και των πρακτικών της Τράπεζας. Δεν αποτελεί όχημα και εργαλείο συνδιοίκησης. Στις σημερινές κοινωνικοοικονομικές/καπιταλιστικές συνθήκες, κάτι τέτοιο δεν είναι θεσμικά εφικτό, ούτε επιθυμητό από το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα στο μέτρο που η λήψη των κρίσιμων επιχειρηματικών αποφάσεων ανήκει στη Διοίκηση της Τράπεζας.

Με άλλα λόγια, η Διοίκηση αποφασίζει, το συνδικαλιστικό κίνημα ελέγχει και παρεμβαίνει όπου και όταν **ενέχονται ή τίθενται σε κίνδυνο δικαιώματα των εργαζομένων**.

ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Ο ΝΕΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ (ΠΟΙΟΥΣ ΑΦΟΡΑ)

Ο Κανονισμός Εργασίας (Κ.Ε.) εφαρμόζεται στο **σύνολο των εργαζομένων** της Τράπεζας που συνδέονται μαζί της με **σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου**. Δηλαδή, το ήδη ενταγμένο στον Κ.Ε. προσωπικό και τους Ειδικούς Συνεργάτες.

Δεν εφαρμόζεται στους Δικηγόρους της Τράπεζας (ισχύει ειδικός Κανονισμός Νομικών Υπηρεσιών) καθώς και στο προσωπικό που προσλαμβάνεται με **σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**: α) για έκτακτες ανάγκες (μέχρι 18 μήνες κατ' ανώτατο όριο) και β) στο πλαίσιο προγραμμάτων εκπαίδευσης ή μαθητείας (μέχρι 2 χρόνια κατ' ανώτατο όριο).

Επίσης, δεν εφαρμόζεται στους Γενικούς και Βοηθούς Γενικούς Διευθυντές καθώς και στο προσωπικό που προσλαμβάνεται και υπηρετεί στο Εξωτερικό.

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Τονίζονται οι Αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων.

Συγκροτείται **Επιτροπή Προσλήψεων** που αποτελείται από 3 εκπροσώπους της Τράπεζας και 2 εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Αντικείμενα της Επιτροπής είναι η συστηματική παρακολούθηση των εκάστοτε αναγκών για προσλήψεις, (γενικού, τοπικού ή ειδικού χαρακτήρα), των εφαρμοζόμενων μεθόδων και διαδικασιών πρόσληψης, καθώς και η παροχή ανατροφοδότησης επ' αυτών.

Επίσης **υποβάλλει εισηγήσεις, γνώμες και προτάσεις** στη Διοίκηση για τις ανάγκες, τις πολιτικές και τις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολογεί τις διαδικασίες πρόσληψης. Επιπλέον, η Επιτροπή **εξειδικεύει και διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της εσωτερικής προτεραιότητας** για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στις μονάδες Διοίκησης πιστοποιώντας την έλλειψη κατάλληλου υποψηφίου

από τους ήδη υπηρετούντες στην Τράπεζα εργαζόμενους για την κάλυψη θέσης ευθύνης.

Οι προσλήψεις διενεργούνται με βάση τους όρους και τις προϋποθέσεις των αντίστοιχων προκηρύξεων, **μετά από δημοσιοποίηση με κάθε πρόσφορο μέσο** -και όχι περιοριστικά, όπως ορίζει ο υφιστάμενος Κανονισμός Εργασίας, **μόνο στον τύπο (εφημερίδες)** με την χαμηλή πηλόν αναγνωσιμότητα- και αντίστοιχες γραπτές ή και προφορικές δοκιμασίες.

«με τον όρο **“δημόσιος διαγωνισμός”** νοείται ο διαγωνισμός που διεξάγεται κατόπιν σχετικής προκήρυξης στον τύπο»

Ιάρθρο 25γ υφιστάμενου Κ.Ε.Ι

Πλέον όποιος εργαζόμενος **προσλαμβάνεται** στην Τράπεζα, **θα εντάσσεται** στον Κανονισμό Εργασίας. **Καταργείται οριστικά** η εργασιακή σχέση με τη μορφή του «Ειδικού Συνεργάτη».

Μπαίνει τέλος σε μία στρεβλή κατάσταση που επικρατούσε για 20 χρόνια στην Τράπεζα.

Τέλος, **παραμένει** η διάταξη για την πρόσληψη ενός τέκνου σε περίπτωση θανάτου εν ενεργεία εργαζόμενου.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ

Θεσμοθετείται η **Αρχή της «εσωτερικής προτεραιότητας»** όπου η Τράπεζα, ανταποκρινόμενη στις σύγχρονες απαιτήσεις ανάπτυξης και αξιοποίησης των κατάλληλων δεξιοτήτων, αποδίδει **απόλυτη προτεραιότητα** στην καλλιέργεια ταλέντων και στην **ανάδειξη** στελεχών από το υφιστάμενο δυναμικό της. Η αρχή της εσωτερικής προτεραιότητας **τηρείται απαρέγκλιτα** σε κάθε περίπτωση προσλήψεων για την τοποθέτηση σε θέσεις ευθύνης από Υποδιευθυντή Διεύθυνσης και άνω.

Οι προσλήψεις αυτές διενεργούνται **εφόσον πιστοποιηθεί η έλλειψη υποψηφίου** κατάλληλου για τα συγκεκριμένα καθήκοντα από το ήδη υπη-

ρετούν προσωπικό της Τράπεζας. Γι' αυτό ως απαραίτητη προϋπόθεση τίθεται να έχει προηγηθεί εσωτερική προκήρυξη για την υπό κάλυψη θέση και να έχει προκύψει αιτιολογημένη αδυναμία κάλυψής της από ήδη υπηρετούντες στην Τράπεζα εργαζόμενους.

Στο Δίκτυο Καταστημάτων δεν επιτρέπονται προσλήψεις για την απευθείας κάλυψη θέσης ευθύνης.

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ - ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

Όλοι οι κλάδοι προσωπικού (κύριο, τεχνικό, υποστηρικτικό) συγχωνεύονται στο νέο ενιαίο βαθμολόγιο που ορίζεται ως εξής:

Διευθυντής

Υποδιευθυντής Α΄

Υποδιευθυντής Β΄

Τμηματάρχης Α΄

Τμηματάρχης Β΄

Λογιστής Α΄

Λογιστής Β΄

Οι προαγωγές (valeur) του προσωπικού θα διενεργούνται πλέον μία (1) φορά το χρόνο. Όσοι έχουν valeur 01/07 θα ωφεληθούν ένα εξάμηνο και θα ενταχθούν με valeur 01/01.

Οι προαγωγές μέχρι και του βαθμού του Τμηματάρχη Β΄ θα γίνονται «κατ' αρχαιότητα».

Οι προαγωγές στο βαθμό του Τμηματάρχη Α΄ και άνω θα συνεχίσουν να γίνονται «κατ' απόλυτο εκλογή».

Προκειμένου να κριθεί κάποιος προς προαγωγή στον ανώτερο βαθμό, θα πρέπει να έχει συμπληρώσει στον κατεχόμενο βαθμό τουλάχιστον τα παρακάτω χρονικά όρια ευδόκιμης πραγματικής υπηρεσίας:

- 6ετίας στο βαθμό του Λογιστή Β΄,
- 4ετίας στους βαθμούς του Λογιστή Α΄ και Τμηματάρχη Β΄,
- 3ετίας στους βαθμούς του Τμηματάρχη Α΄, Υποδιευθυντή Β΄ και Υποδιευθυντή Α΄.

Καταργείται το όριο (αριθμός) των οργανικών θέσεων που υπάρχει στον υφιστάμενο Κ.Ε. (σημ.: αφορά στους βαθμούς Τμηματάρχη Α΄ και άνω και όχι στις θέσεις ευθύνης) και το απόλυτο δι-

καίωμα που είχε η Διοίκηση, με απόφασή της, να τις αυξομειώνει κατά το δοκούν. Πλέον **δεν υπάρχει κανένας αριθμητικός περιορισμός** για την τοποθέτηση στο βαθμό του Τμηματάρχη Α΄ και άνω.

«Το Διοικητικό Συμβούλιο, έπειτα από πρόταση του Διευθύνοντος Συμβούλου, μπορεί να μεταβάλλει, ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες, τον αριθμό των οργανικών θέσεων του προσωπικού ή να μεταφέρει προβλεπόμενες για ένα κλάδο ή βαθμό κλάδου θέσεις σε άλλον.»

Ιάρθρο 6§2 υφιστάμενου Κ.Ε.1

ΕΝΤΑΞΗ ΣΕ ΒΑΘΜΟ

Αναγνωρίζεται πλέον όλη η πραγματική ασφαλισμένη προϋπηρεσία στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, ο χρόνος στρατιωτικής θητείας καθώς και οι τίτλοι σπουδών ως εξής:

- Τρία (3) έτη για κατοχή πτυχίου Ανώτερης Σχολής
- Τέσσερα (4) έτη για κατοχή πτυχίου Ανώτατης Σχολής
- Δύο (2), επιπλέον, έτη για κατοχή Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης ή ισότιμου προς αυτό τίτλου σπουδών ή τρία (3) για κατοχή Διδακτορικού Διπλώματος

Ανώτατος βαθμός ένταξης για κάποιον νεοπροσλαμβανόμενο είναι αυτός του Τμηματάρχη Β΄ με προώθηση δύο (2) ετών, με βάση τις παραπάνω προϋποθέσεις.

ΜΕΤΑΠΤΩΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΝΕΟ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ

Όσοι κατέχουν βαθμό από Τμηματάρχη Α΄ και άνω θα αντιστοιχηθούν στον ίδιο βαθμό του νέου βαθμολογίου.

Για όσους κατέχουν μέχρι το βαθμό του Τμηματάρχη Β΄ ή είναι Ειδικοί Συνεργάτες θα πραγματοποιηθεί επανυπολογισμός του χρόνου προκειμένου να ενταχθούν στο νέο βαθμολόγιο. Για όλους θα ληφθεί υπόψη το σύνολο τυχόν ασφαλισμένης προϋπηρεσίας εκτός τράπεζας, τα έτη εργασίας εντός της Τράπεζας, τα πτυχία, κτλ. Ως ανώτατος βαθμός ένταξης ορίζεται αυτός του Τμηματάρχη Β΄.

Επιτροπή, στην οποία θα συμμετέχει εκπρόσωπος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., θα αξιολογήσει εντάξεις

εργαζομένων στο βαθμό του Τμηματάρχη Α΄ και μέχρι το βαθμό του Υποδιευθυντή Β΄ καθώς και τις τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης, εφόσον τα κρινόμενα στελέχη πληρούν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις (πχ. έτη εργασίας, πτυχία, ανάθεση αντίστοιχων καθηκόντων).

Επιπλέον, όσοι εργαζόμενοι από το υφιστάμενο ενταγμένο-τακτικό προσωπικό, μετά την μετάπτωση κατέχουν τον βαθμό του Τμηματάρχη Β΄, καλύπτουν τα 4 χρόνια του βαθμού και κατέχουν κλημάκιο ευθύνης 7ο και άνω, θα λάβουν αυτόματα τον βαθμό του Τμηματάρχη Α΄.

Η μετάπτωση στο νέο βαθμολόγιο θα γίνει ακριβώς με τους ίδιους όρους τόσο για το ήδη ενταγμένο προσωπικό, όσο και για τους Ειδικούς Συνεργάτες.

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ

Κατοχυρώνεται η συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στο Συμβούλιο Τοποθετήσεων για όλες τις θέσεις ευθύνης.

Για την τοποθέτηση σε θέση ευθύνης Προϊσταμένου Διεύθυνσης Διοίκησης, Αναπληρωτή Προϊσταμένου Διεύθυνσης Διοίκησης και Υποδιευθυντή Διεύθυνσης Διοίκησης, καθώς και αντίστοιχες με αυτές, παραμένει η πρόβλεψη ότι ο εργαζόμενος πρέπει να κατέχει τουλάχιστον το βαθμό του Τμηματάρχη Α΄, όπως και στον υφιστάμενο Κ.Ε..

ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ-ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ

Παραμένουν οι προβλέψεις του υφιστάμενου Κ.Ε. με επιμέρους βελτιώσεις.

ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι αμοιβές προσωπικού εξακολουθούν να καθορίζονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, το Νόμο και τις αποφάσεις της Διοίκησης.

Ο νέος Κ.Ε. όχι μόνο δεν πρόκειται να επηρεάσει αρνητικά τις αμοιβές, αληθώς θα επιφέρει **αυξήσεις** σε μία μεγάλη μερίδα του προσωπικού, ιδίως χαμηλόβαθμους.

Άλλωστε, όπως είναι γνωστό και ισχύει εδώ και πολλούς δεκαετίες, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας λειτουργούν ως δίκτυ προστασίας και καθορίζουν τα κατώτατα όρια αμοιβών.

ΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Το άρθρο 33 του υφιστάμενου Κ.Ε. έχει ανατραπεί στον πυρήνα του, εδώ και χρόνια, λόγω των νομοθετικών παρεμβάσεων (Π.Υ.Σ. 6/2012, μνημονιακές ρυθμίσεις, αντεργατικοί νόμοι).

Πλέον, με το υφιστάμενο πλαίσιο, όπως προέκυψε και από τις νομοθετικές παρεμβάσεις τα τελευταία χρόνια, όλοι οι εργοδότες στη χώρα, συμπεριλαμβανομένης και της Εθνικής Τράπεζας, δύνανται να απολύουν ελεύθερα, χωρίς καν να έχουν την υποχρέωση να αναφέρουν το λόγο απόλυσης στον εργαζόμενο.

Επιπλέον, στην Εθνική Τράπεζα, οι Συμβάσεις μας έχουν μετατραπεί υποχρεωτικά σε αορίστου χρόνου (από την Π.Υ.Σ. 6/2012), με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τις απολύσεις, και έχει καταργηθεί η αυτοδίκαιη λύση με τη συμπλήρωση του 58ου έτους της ηλικίας και 35 ετών συντάξιμης υπηρεσίας, που συνδεόταν με την άμεση συνταξιοδότηση.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έθεσε στην κορυφή των θέσεών του, διεκδίκησε και πέτυχε την ύπαρξη μίας πραγματικά ισχυρής διάταξης, η οποία προστατεύει τους εργαζόμενους σε σχέση με το ισχύον αντεργατικό νομοθετικό πλαίσιο για τις απολύσεις και την επίπτωση που έχει στον υφιστάμενο Κ.Ε..

Στο νέο Κ.Ε. προβλέπεται ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την Τράπεζα λαμβάνει χώρα με τη συνδρομή των εξής, επιπλέον, σωρευτικών προϋποθέσεων:

α) η καταγγελία λαμβάνει χώρα τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας και

β) ο λόγος καταγγελίας αναφέρεται στο έγγραφο που κοινοποιείται στον εργαζόμενο, με επιγραμματική αναφορά των περιστατικών που τον συνιστούν ή, σε περίπτωση επαναλαμβανόμενων περιστατικών που συνιστούν αντισυμβατική συμπεριφορά, με επιγραμματική αναφορά αυτής.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση και τη συνεχή επιμόρφωση των εργαζομένων με στόχο τη διεύθυνση του μορφωτικού επιπέδου, την ανάπτυξη της εργασιακής κατάρτισης και εμπειρίας, την

προστασία και τη συνεχή βελτίωση της απασχόλησης.

Η Τράπεζα μεριμνά ιδίως για τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων σε θέσεις που προβλέπονται να καταργηθούν ή να διαφοροποιηθούν κατά αντικείμενο, προετοιμάζει δε και αξιοποιεί κατά προτεραιότητα το προσωπικό της για την κάλυψη αναγκών σε εξειδικευμένες θέσεις και νέα αντικείμενα εργασίας, καθώς και σε θέσεις ευθύνης.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Εφαρμόζεται το Σύστημα Αξιοθώγησης και Ανάπτυξης όπως έχει συμφωνηθεί με Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Έχουν συγκεντρωθεί σε ένα άρθρο όλες οι διατάξεις που αφορούν στις υποχρεώσεις των εργαζομένων ενώ πλείον έχουν εισαχθεί και διατάξεις για τις υποχρεώσεις των προϊσταμένων (ενημέρωση υφισταμένων, σεβασμός υφισταμένων, σεβασμός στα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα, διατύπωση τεκμηριωμένων και αντικειμενικών γνώμων για τους υφιστάμενους κτλ.).

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Έχουν συγκεντρωθεί σε ένα άρθρο όλες οι διατάξεις που αφορούν στις υποχρεώσεις της τράπεζας οι οποίες **συνιστούν αντίστοιχα δικαιώματα εργαζομένων.**

Ενδεικτικά, στο συγκεκριμένο άρθρο αναφέρεται ότι η Τράπεζα:

- υποχρεούται να διασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο τα δικαιώματά του, να διασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους,
- σέβεται και διασφαλίζει την ελευθερία των πολιτικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων,
- διευκολύνει τη συνδικαλιστική συμμετοχή και δράση και ενημερώνει σε τακτική βάση τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τα εργασιακά και άλλα θέματα που τους αφορούν,

- λαμβάνει όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, θέτοντας σε ισχύ Πολιτική για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, καθώς και Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελητών περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- λαμβάνει τα εκάστοτε απαιτούμενα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων,
- μεριμνά για τη διασφάλιση του δικαιώματος αποσύνδεσης.

ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ-ΑΔΕΙΕΣ

Παραμένουν οι προβλέψεις του υφιστάμενου Κ.Ε. με επιμέρους βελτιώσεις.

ΑΠΟΥΣΙΕΣ

Τροποποιείται το άρθρο του υφιστάμενου Κ.Ε. που προέβλεπε ότι ο έλεγχος της αιτίας της απουσίας από την Τράπεζα γίνεται, ανάλογα με την περίπτωση, είτε από γιατρό είτε από υπάλληλο της Τράπεζας καθώς και η υποχρέωση να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τις εντολές της Τράπεζας.

Πλείον αναφέρεται ότι η Τράπεζα δικαιούται να ελέγξει την αιτία της απουσίας του υπαλλήλου με κάθε **νόμιμο μέσο.**

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ-ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Παραμένουν οι βασικές προβλέψεις του υφιστάμενου Κ.Ε. με βελτιώσεις.

Μειώνεται ο συνοδικός χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας.

Βελτιώνονται οι πειθαρχικές ποινές.

Παρέχεται το δικαίωμα στον εγκαλούμενο, να λάβει γνώση, καθώς και αντίγραφα, των στοιχείων του πειθαρχικού φακέλου που τον αφορούν.

Παρέχεται το δικαίωμα στον εγκαλούμενο να παρίσταται ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου και με δικηγόρο, εφόσον το επιθυμεί (παραμένει, ασφαλώς, η δυνατότητα για παρουσία εκπροσώπου του Συλλόγου).

ΠΡΩΤΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΥΠΛΟΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Τα ζητήματα της εργασιακής καθημερινότητας στο Δίκτυο και στη Διοίκηση είναι **πολύπληυρα και πολυσύνθετα**, με διαφορετικές αιτίες και ένταση ανά χώρο εργασίας. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η συρρίκνωση του Δικτύου και η μείωση του προσωπικού, οι συνεχείς αλλαγές σε συστήματα και διαδικασίες, το «κυνήγι της στοχοθεσίας» και η εξαντλητική πίεση που ασκείται στο προσωπικό συνθέτουν ένα δύσκολο και άκρως απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον, που πολλές φορές ληιτουργεί εξοντωτικά για τους περισσότερους συναδέλφους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στα πλαίσια θεσμικών συναντήσεων, έχει επανειλημμένως ζητήσει από τη Διοίκηση να αντιληφθεί ότι η καθημερινότητα που βιώνουν οι εργαζόμενοι **-και συνεχώς χειροτερεύει με αποκλειστική ευθύνη της-** δεν συνάδει με την εικόνα μιας σύγχρονης, αξιόπιστης, ανθρωποκεντρικής και αποτελεσματικής τράπεζας που σέβεται τους ανθρώπους της, αλλά ταυτόχρονα και τους πελάτες της.

Η επίλυση των θεμάτων της **εργασιακής καθημερινότητας** αποτελεί βασικό στοιχείο της συνδικαλιστικής δράσης του Σύνθηγου, που αναδεικνύει στρεβλώσεις και προβλήματα, **παρεμβαίνοντας για την επίλυσή τους** σε όλα τα επίπεδα.

Ελλείψεις Προσωπικού

Η πίεση που άσκησε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. όλο το προηγούμενο διάστημα για προσλήψεις στο Δίκτυο έφερε αποτέλεσμα με την πρόσληψη με διαγωνισμό 70 συναδέλφων σε Μονάδες του Δικτύου, κυρίως στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη. Οι προσλήψεις αυτές προστίθενται στις υπόλοιπες που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία δύο χρόνια στο Δίκτυο **αλλά εξακολουθούν να υπολείπονται των πραγματικών αναγκών στα Καταστήματα**. Διεδικήσαμε και εν τέλει συμφωνήθηκε με την Διοίκηση να μείνει ενεργή η λίστα των επιλαχόντων του τελευταίου διαγωνισμού, προκειμένου να καλυφθούν κενά, **κάτι που ήδη υλοποιείται**.

Επίσης, ο Σύλληγός μας εξακολουθεί να **ασκεί πιέσεις** στη Διοίκηση ώστε να σταματήσει ο **απαράδεκτος αποκλεισμός** των εργαζόμενων στο Δίκτυο από αρκετές προκηρύξεις Διευθύνσεων. Η διάκριση που υφίσταται το προσωπικό του Δικτύου πρέπει να επιλυθεί οριστικά.

Η διεκδίκηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για προσλήψεις στο Δίκτυο **αλλά και σε Υπηρεσίες της Διοίκησης** παρα-

μένει **ενεργή** και θα αποτελέσει **διαρκές αίτημα**, όσο υπάρχουν **υπηρεσιακές ανάγκες** σε προσωπικό.

Κατηγοριοποίηση Καταστημάτων

Τον Αύγουστο του 2023 η Διοίκηση προχώρησε στην υιοθέτηση ενός νέου συστήματος κατηγοριοποίησης των Καταστημάτων στο Δίκτυο (εγκύκλιος Α' 3/1.8.2023). Το νέο σύστημα εφαρμόστηκε μετά από διαβούλευση με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Υπενθυμίζουμε ότι, στα πλαίσια της διαβούλευσης, **πετύχαμε να μη συνδέεται το νέο σύστημα με την επίτευξη της στοχοθεσίας**, αλλά μόνο με τα πραγματικά αποτελέσματα, παρά τα όσα διέδιδαν τότε κάποια στελέχη της Διοίκησης. Κυρίως όμως **πετύχαμε να προστατευτούν όλα τα στελέχη του Δικτύου που διατήρησαν τα κλημάτιά τους**.

Με την Πράξη Διοίκησης Α' 6/30.7.2025 επικαιροποιήθηκε η κατάταξη των Καταστημάτων για το 2025 με στοιχεία 31.12.2024.

Διαπιστώθηκε, όμως, ότι Καταστήματα διαφόρων κατηγοριών, **μοιλονότι κάλυπταν τα απαιτούμενα όρια με βάση το νέο σύστημα, τελικά δεν αναβαθμίστηκαν**. Αυτό συνιστούσε τεράστια αδικία εις βάρος των συναδέλφων στις συγκεκριμένες Μονάδες.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., λόγω της παραπάνω εξέλιξης, πραγματοποιήσε άμεσα συνάντηση με τη Διοίκηση, προκειμένου να ενημερωθεί για τη συγκεκριμένη εξέλιξη.

Στα πλαίσια της συνάντησης:

- Εκφράσαμε την έντονη διαμαρτυρία μας για την εκ των υστέρων αλλαγή στα κριτήρια αναβάθμισης, γεγονός που επιφέρει αναστάτωση και ενισχύει το αίσθημα απογοήτευσης που δικαίως αισθάνονται τα Στελέχη των Καταστημάτων, που τελικά δεν αναβαθμίστηκαν.
- Ζητήσαμε από τη Διοίκηση να εξετάσει τρόπους με βάση τους οποίους θα αποκαταστήσει εν τέλει την αδικία για το προσωπικό των συγκεκριμένων Καταστημάτων.
- Συμφωνήθηκε να υπάρξει διαβούλευση με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., ώστε τα κριτήρια για την επόμενη κατηγοριοποίηση να είναι γνωστά σε όλους εκ των προτέρων, προκειμένου να αποφευχθούν νέες αδικίες για τους συναδέλφους

Η Διοίκηση προσπάθησε να αντικρούσει τα επιχειρήματα επικαλούμενη τόσο την αρχική εγκύκλιο και τις προβλέψεις της, όσο και το γεγονός ότι αντίστοιχα δεν υποβαθμίστηκαν σε χαμηλότερη κατηγορία άλλα Καταστήματα.

Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είναι θέμα Αρχής οι κανόνες να είναι **γνωστοί και ξεκάθαροι, εκ των προτέρων** και να μην αλληάζουν κατά το δοκούν και εκ των υστέρων.

Χωροταξικές αλλαγές - Relocation

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει ζητήσει συνάντηση με τη Διοίκηση για το συγκεκριμένο έργο, η οποία θα πραγματοποιηθεί σύντομα, προκειμένου να ενημερωθεί για τις χωροταξικές αλλαγές στα κτίρια Γέρακα, Λεωφόρου Αθηνών και οδ. Πειραιώς. Μίας τέτοιας έκτασης μετακίνηση, όπως έχουμε επισημάνει, δημιουργεί προβλήματα σε πολλή επίπεδα και επιβαρύνει το προσωπικό.

Οι θέσεις μας είναι συγκεκριμένες:

- Ο σχεδιασμός των κτηρίων να είναι **απόλυτα σύμφωνος** με τους κανόνες για την **υγεία και ασφάλεια** των εργαζόμενων.
- Να εμπεριέχονται στο έργο όλες οι αρμόδιες υπηρεσίες της Τράπεζας, **που γνωρίζουν** τους χώρους και τη φύση των εργασιών των Διευθύνσεων.
- Οι σχεδιαζόμενοι χώροι να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα **φιλικό και ήσυχο περιβάλλον** για να εργαστούν **χωρίς περισπασμούς**, όπως απαιτεί η φύση της εργασίας τους.
- Να ληφθεί υπόψη η **ιεραρχία** και οι ανάγκες που προκύπτουν λόγω των **απαιτήσεων** (π.χ. εμπιστευτικότητα) και των **ρόλων** (π.χ. υποδιευθυντές, τομεάρχες).
- Να ληφθούν υπόψη όλα τα **θέματα ασφάλειας** συναλληλαγών, εύκολης θέασης οθονών, προστασίας προσωπικών και ευαίσθητων δεδομένων κτλ.
- Να υπάρξει πρόνοια για τις κατάλληλες υποδομές, όπως π.χ. πάρκινγκ.

Παρεμβάσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε Διευθύνσεις

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζει τις παρεμβάσεις του στις Διευθύνσεις προκειμένου να προλημβάνονται και να λύνονται προβλήματα. Τελευταία παρέμβαση, πολύ πρόσφατα, πραγματοποιήθηκε στη Διεύθυνση Συναλλακτικής Τραπεζικής (946), μετά από αναφορές και καταγγελίες που δέχθηκε ο Σύλλογος από συναδέλφους, που αφορούσαν σε συμπεριφορές κάποιων στελεχών, με συνεχή φαινόμενα παραβίασης του ωραρίου, προβλημάτων στην αξιολόγηση και στη λήψη αδειών. Μετά τα παραπάνω, κλημάκιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επισκέφτηκε στις 08.10 τον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο στο κτίριο του Γέρακα.

Πραγματοποιήθηκε συνάντηση με τον Βοηθό Γεν. Διευθυντή Λειτουργιών, κ. Α. Δίβαρη καθώς και με την Επικεφαλής της Διεύθυνσης Συναλλακτικής Τραπεζικής, κα. Ευ. Πασσά, όπου εκθέσαμε αναλυτικά τα σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι της Διεύθυνσης και ζητήσαμε από την πλευρά τους άμεσες ενέργειες για την επίλυσή τους.

- Οι εκπρόσωποι της Διοίκησης δεσμεύτηκαν να δώσουν άμεσα οδηγίες στα στελέχη της Διεύθυνσης προκειμένου να βελτιωθεί η κατάσταση για όλους τους συναδέλφους της Μονάδας στην κατεύθυνση εφαρμογής των όσων προβλέπονται στη νομοθεσία και στις Συλλογικές Συμβάσεις.
- Οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., μετά τη συνάντηση, ενημέρωσαν όλους τους συναδέλφους για το περιεχόμενο της συνάντησης και επισημάνθηκε η επίσπευση της συγκρότησης Ε.Α.Κ. στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρακολουθεί στενά την εξέλιξη στο παραπάνω θέμα και ανακοίνωσε ότι, σε περίπτωση που χρειαστεί, θα προβεί σε όλες τις συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες που θα απαιτηθούν.

Ωράριο - Κάρτα Εργασίας - Τηλεργασία - Stby

Η Κάρτα Εργασίας είναι εδώ και καιρό μέρος της καθημερινότητάς μας. Παρά την εφαρμογή της και τις επίσημες οδηγίες της Τράπεζας για την ορθή χρήση της (η Διοίκηση επαναλαμβάνει σταθερά ότι έχει δοθεί σαφής εντολή για τήρηση του ωραρίου), η πραγματικότητα είναι διαφορετική. Πολλοί συνάδελφοι, λόγω του όγκου της εργασίας, των ασφυκτικών χρονοδιαγραμμάτων και των πιεστικών στόχων εξωθούνται καθημερινά σε εργασία πολύ πέρα από το θεσμοθετημένο ωράριο.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με πλήθος παρεμβάσεων σε πολλούς χώρους εργασίας, πιέζει συνεχώς για την τήρηση του ωραρίου αλλά και την πληρωμή των υπερωριών.

Η πιστή τήρηση του ωραρίου εργασίας είναι **ευθύνη και συμβατική υποχρέωση της Διοίκησης**, η οποία οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλισή του, όχι προσχηματικά αλλά ουσιαστικά.

Δεν θα κουραστούμε να εφιστούμε στους εργαζόμενους την ανάγκη για πιστή τήρηση του ωραρίου αλλά και για ορθή χρήση της κάρτας εργασίας. Ειδικά στους τηλεεργαζόμενους συναδέλφους, έχουμε απευθύνει κάλεσμα να τηρούν απαραίτητα το ωράριο ερ-



γασίας και να ενημερώνουν άμεσα τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε κάθε περίπτωση παραβίασής του.

Λόγω τις πολυπλοκότητας του θέματος των **Stand-by** (αφορά κυρίως εργαζόμενους των Διευθύνσεων Πληροφορικής) και της μη ύπαρξης ξεκάθαρα και αναλυτικού πλαισίου, ζητήσαμε από τη Διοίκηση και είναι σε εξέλιξη η διαμόρφωση ενός πλαισίου κανόνων όπου θα αποτυπώνονται σαφώς τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζόμενων, όταν βρίσκονται σε stand-by, μετά από διαβούλευση με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Teams, e-mails

Η κατάχρηση τόσο των τηλεδιασκέψεων μέσω Teams, όσο και ο καθημερινός «βομβαρδισμός» από δεκάδες e-mails, μονίμως «ύψιστης προτεραιότητας», είναι δυστυχώς επαναλαμβανόμενο φαινόμενο στις Υπηρεσίες της Τράπεζας και στο Δίκτυο. Έχουμε επισημάνει στη Διοίκηση, στα πλαίσια αλληλεπίδρασης συναντήσεων, ότι περιορίζεται δραστικά ο παραγωγικός χρόνος και εξαντλούνται οι συνάδελφοι με την «αλόγιστη» χρήση των ηλεκτρονικών μέσων και συναντήσεων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει συμφωνήσει στα πλαίσια των Συμβάσεων, σχετικό Κανονισμό που περιγράφει το πλαίσιο λειτουργίας για την εργασία από απόσταση και την ορθή χρήση των ηλεκτρονικών μέσων στην εργασία. Παράλληλα, έχει επεξεργαστεί σειρά προτάσεων και έχει αποσπάσει τη δέσμευση της Διοίκησης να υπάρξει διαβούλευση για το θέμα, ώστε **ειδικά για τις τηλεδιασκέψεις να υπάρξει πολιτική ορθής χρήσης και να μπουν συγκεκριμένοι κανόνες.**

Στοχοθεσία - καθημερινή πίεση - ραντεβού

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει επανειλημμένα θίξει, τόσο στη δημόσια σφαίρα όσο και στις συναντήσεις με τα αρμόδια στελέχη της Διοίκησης, ζητήματα που σχετίζονται με τους υπερβολικούς στόχους που τίθενται, την πίεση στα έργα (όλα επείγοντα...), τα ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα, αλλή και με τις διαρκείς οχλήσεις προς τους εργαζόμενους (teams, συμπλήρωση excel, τηλέφωνα), συχνά με τρόπο που ξεφεύγει από τα όρια επαγγελματισμού και συναδελφικότητας.

Ομοίως, με τα ραντεβού στα Καταστήματα, αν και το σύστημα έχει βελτιωθεί σε σχέση με την αρχική εφαρμογή του, εξακολουθούν να παρουσιάζονται δυσλειτουργίες που αφενός προκαλούν εύλογη δυσαρέσκεια στην πελατεία λόγω των καθυστερήσεων και αφετέρου προσθέτουν επιπλέον πίεση στους συναδέλφους, προκειμένου να επιτυγχάνεται ο μέγιστος αριθμός ραντεβού. Παράλληλα, δεν συνυπολογίζεται η πραγματική-καθημερινή στελέχωση των Καταστημάτων (αποσπάσεις, άδειες, ασθένειες, έκτακτες εργασίες, κτλ.) για τον καθορισμό των διαθέσιμων slots.

Επίσης, στα Καταστήματα διαπιστώνουμε ότι δεν

λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που τελικά «απορροφούν» λοιπές «μη παραγωγικές» εργασίες που είναι ιδιαίτερα χρονοβόρες αλλή αναγκαίες τόσο για την εύρυθμη λειτουργία του Καταστήματος (έλεγχοι, ταμειακή διαχείριση, ανεφοδιασμοί και συμφωνία ATM και λοιπών μηχανημάτων εξυπηρέτησης, κλπ) όσο και για την ασφάλεια των συναλλαγών και την εξυπηρέτηση της πελατείας με τις ιδιαιτερότητές της.

Όλα τα παραπάνω ζητήματα συνθέτουν μια καθημερινότητα στους εργασιακούς χώρους, που σε αρκετές περιπτώσεις γίνεται **αφόρητη**. Σε αυτό το περιβάλλον, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. **παρεμβαίνει διαρκώς** προς τα αρμόδια στελέχη της Διοίκησης, σε συνδυασμό με **επεξεργασμένες προτάσεις για κάθε ζήτημα**, προκειμένου να δίνονται λύσεις ολιστικού και μόνιμου χαρακτήρα. Για εμάς, η **βελτίωση των όρων καθημερινότητας στους χώρους εργασίας αποτελεί κορωνίδα της δράσης μας και δεν θα εφησυχάσουμε αν δεν πετύχουμε ουσιαστικές αλλαγές προς το καλύτερο**. Εργαζόμενοι χωρίς το άγχος μιας επαχθούς καθημερινότητας είναι πιο υγιείς, πιο λειτουργικοί, πιο αποδοτικοί, με διάθεση να διαθέσουν περισσότερο και πιο ποιοτικό χρόνο και για τις συλλογικές μας υποθέσεις. Αυτό πρέπει να καταστεί απόλυτα σαφές σε όλες τις βαθμίδες του management της Ε.Τ.Ε.

Η διαρκώς μεταβαλλόμενη πραγματικότητα στο τραπεζικό σύστημα θα φέρνει συνεχώς αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Τα προβλήματα στην εργασιακή καθημερινότητα χρειάζονται συνεχή παρακολούθηση, ενημέρωση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους στους εργασιακούς χώρους, διαρκείς παρεμβάσεις και κανονιστικό πλαίσιο.

Η Διοίκηση έχει ευθύνη και οφείλει να σκύψει με υπευθυνότητα σε όλα τα παραπάνω προβλήματα, να έχει «ευήκοα ότα» στις τεκμηριωμένες προτάσεις του Συλλόγου μας και να λειτουργήσει σε όλα τα επίπεδα προς την κατεύθυνση άρσης των στρεβλώσεων και βελτίωσης της εργασιακής καθημερινότητας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει με αποφασιστικότητα και σε όλα τα επίπεδα να προστατεύει τις διατάξεις τις εργατικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα. Με μαχητικότητα και σε καθημερινή, διαρκή επικοινωνία και συνεργασία με τους εργαζόμενους, θα διεκδικούμε διαρκώς λύσεις και θα αναλαμβάνουμε όλες τις πρωτοβουλίες για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολυπλοκών θεμάτων της καθημερινότητας σε κάθε Κατάστημα και σε κάθε Μονάδα Διοίκησης.

ΓΡΑΦΕΙΟ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. (Γ.Β.Ε. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.), με βάση το πλάνο και τους άξονες της συνδικαλιστικής δράσης του Συλλόγου, όπως τέθηκαν από το Διοικητικό του Συμβούλιο, οργάνωσε πλήθος παρεμβάσεων και δράσεων. Ειδικότερα:

- Οργανώθηκαν περιοδείες ενημέρωσης των εργαζομένων σε μεγάλο αριθμό Καταστημάτων και Μονάδων της Διοίκησης, τόσο για το πλάνο διεκδίκησης όσο και για το τελικό περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Σύμβασης. **Επισκεφτήκαμε μεγάλο αριθμό Καταστημάτων Δικτύου καθώς και Μονάδων Διοίκησης σε όλη τη Βόρειο Ελλάδα από τη Φλώρινα μέχρι τον Έβρο.**
- Με πρωτοβουλία του Γ.Β.Ε. πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις με τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Δικτύου Β' για την επίλυση και διευθέτηση θεμάτων όπως η ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας και η τήρηση του ωραρίου, η καταγραφή και η πληρωμή των υπερωριών που αφορούσαν κυρίως σε ανακαινίσεις καταστημάτων, η υλοποίηση του πελατοκεντρικού μοντέλου και τα προβλήματα που δημιουργούνται από την εφαρμογή του, οι αστοχίες των συστημάτων ραντεβού και ροής, η διαχείριση του προσωπικού καθώς και θέματα στοχοθεσίας και υπερβολικής πίεσης των συναδέλφων για την επίτευξή τους. Στις πιο πολυπλοκές περιπτώσεις υπήρξαν **διορθωτικές κινήσεις** από τη Διοίκηση, μετά από τις παραπάνω παρεμβάσεις.
- Πραγματοποιήθηκαν πλήθος επισκέψεων στα υπό ανακαίνιση Καταστήματα του Δικτύου για την καταγραφή των προβλημάτων στη λειτουργία τους, καθώς η Τράπεζα επέμεινε στην πολιτική της ανακαίνισης εν λειτουργία. Εισηγμήθηκαν, σε συνεργασία και με την αρμόδια Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., οι κίνδυνοι αυτής της πρακτικής για την υγεία και την ασφάλεια των συναδέλφων και του συναλλογιζόμενου κοινού και **επιτεύχθηκε με τις επίμονες παρεμβάσεις μας η πλήρης αποζημίωση της υπερωριακής εργασίας των συναδέλφων**, σε αντίθεση με τον αρχικό προϋπολογισμό ελλειπών κονδυλίων από την Τράπεζα.
- Στις 24.04.2025 πραγματοποιήθηκε, σε συνεργασία με τη Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων και Θεμάτων Καθημερινότητας του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στην αίθουσα συνεδριάσεων του Γ.Β.Ε. συνάντηση, διαζώσης και διαδικτυακή, με συναδέλφους μας που εργάζονται ως στελέχη Εξυπηρέτησης Ιδιωτών αθλητών και Διευθυντές και αρμόδιους Υποδιευθυντές Καταστημάτων, για την καταγραφή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν στην διεκπε-

ραίωση της εργασίας τους, όπως ενδεικτικά οι δυσλειτουργίες των κεντροποιημένων διαδικασιών, τα προβλήματα στη λειτουργία του συστήματος των ραντεβού, η αναγκαιότητα κάλυψης μέσω προσλήψεων τουλάχιστον των κενών που υφίστανται με βάση το στρεβλό πελατοκεντρικό σύστημα και πολλά άλλα. **Οι εμπειρίες και οι απόψεις που καταγράφηκαν, ενίσχυσαν το πλάνο διεκδικήσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τη βελτίωση της καθημερινότητας των συναδέλφων στο Δίκτυο.**

- Το Γ.Β.Ε. επισκέφτηκε στα τέλη Σεπτεμβρίου – αρχές Οκτωβρίου 2025 στους χώρους εργασίας και τους 20 νεοπροσληφθέντες συναδέλφους μας στην περιφερειακή ενότητα Θεσσαλονίκης, για να τους υποδεχθεί στην οικογένεια της Εθνικής Τράπεζας αθλητών και του Συλλόγου μας και να τους παρέχει ένα ολοκληρωμένο πακέτο ενημερωτικού υλικού για τον εργασιακό τους βίο.
- Το Γ.Β.Ε. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πρωτοστάτησε στη διοργάνωση και στην επιτυχία των απεργιακών κινητοποιήσεων του Συλλόγου, που οδήγησαν στην υπογραφή της Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., με τη μαζική συμμετοχή των συναδέλφων στον τομέα ευθύνης του να υπερβαίνει το ποσοστό του 80%.
- Το Γ.Β.Ε. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε ενεργά σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις που προκηρύχθηκαν καθώς και στο καθιερωμένο συλλαλητήριο του Ε.Κ.Θ. στα πλαίσια της 89ης Δ.Ε.Θ.

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ - ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΛΛΗΛΕΓΥΗΣ Γ.Β.Ε. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Το Γ.Β.Ε. 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.

Στις 7 Φεβρουαρίου του 2025 πραγματοποιήθηκε με τεράστια επιτυχία και με συμμετοχή πάνω από 400 συναδέλφων η εκδήλωση για την καθιερωμέ-





νη κοπή πίτας στο BeerLiveStage με τον μοναδικό Πασχαλήν.

Τον ίδιο μήνα (15.02.2025), διοργανώθηκε με απόλυτη επιτυχία παιδικό αποκριάτικο πάρτυ με συμμετοχή δεκάδων συναδέλφων και των οικογενειών τους από τη Θεσσαλονίκη και όλη τη Βόρεια Ελλάδα.

Το Γ.Β.Ε. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζει με τη δράση του, με πρωτοβουλίες σε εργασιακό αθλή και σε κοινωνικό-πολιτιστικό επίπεδο, με τη πραγματοποίηση περιοδειών και με την οργάνωση συγκρότησης Νομαρχικών Παραρτημάτων καθώς και Ε.Α.Κ. στις Μονάδες της Τράπεζας στη Βόρεια Ελλάδα, να έχει συστηματική παρουσία στους χώρους εργασίας, να βρίσκεται κοντά στο καθημερινά εργασιακά προβλήματα των συναδέλφων και να εργάζεται μέσω των εκπροσώπων του για την επίλυσή τους.

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προσέφερε στα παιδιά των μελών του και στους συνοδούς, προσκλήσεις για δύο θεατρικές παραστάσεις τον μήνα Δεκέμβριο. Συγκεκριμένα, οι μικροί μας φίλοι παρακολούθησαν τις παραστάσεις:

- ΜΑΤΙΑΣ Ο ΠΡΩΤΟΣ (του Γιάννου Κόρτσak), στο θέατρο ΑΛΙΚΗ
- Ο Θρύλος της ΜΟΥΛΑΝ, στον ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΟΣΜΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στήριξε τις προσπάθειες των συναδέλφων μας που απαρτίζουν το Θεατρικό Τμήμα της Ο.Τ.Ο.Ε., δίνοντας την ευκαιρία σε συναδέλφους να παρακολουθήσουν την θεατρική παράσταση «Το έκτο πάτωμα» του Alfred Gehri σε σκηνοθεσία της

Ηρώς Μανέ, στο θέατρο «ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΧΟΡΝ». Όλους τους ρόλους ερμήνευσαν συνάδελφοι και συνάδελφισσες τραπεζοϋπάλληλοι.

Ο Σύλλογός μας έδωσε την δυνατότητα συμμετοχής των μελών του σε μία σειρά συναυλιών και παραστάσεων που διατέθηκαν μέσω της Ο.Τ.Ο.Ε.

Τον Μάιο ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. υποδέχθηκε το νέο έτος με δύο χορούς στο κέντρο ANODOS όπου εμφανίστηκαν οι καλλιτέχνες Γιάννης Πηλούταρχος και Νίκος Μακρόπουλος. Οι συνάδελφοι έσμιξαν, αντάλλασαν ευχές και διασκέδασαν με πολύ κέφι. Ανάλογες εκδηλώσεις, υπό την αιγίδα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., οργανώθηκαν από τα κατά τόπους Νομαρχιακά Παραρτήματά μας σε πολλές άλλες πόλεις.

ΑΘΛΗΤΙΚΑ

Ο Σύλλογός μας διαχρονικά προάγει τον θεσμό του εργασιακού αθλητισμού, στηρίζοντας όσους συναδέλφους επιθυμούν να συμμετέχουν σε ατομικά ή ομαδικά αθλήματα.

Τον Νοέμβριο 2024 η ομάδα του Συλλόγου συμμετείχε στον 41ο Αυθεντικό Μαραθώνιο της Αθήνας καθώς και στον 42ο πριν λίγες μέρες. Η συμμετοχή των συναδέλφων ξεπέρασε κάθε προηγούμενο και στις τρεις διαδρομές με συνολικά περίπου 150 συμμετοχές μελών μας στα 5χλμ., στα 10χλμ. και τον μαραθώνιο, δίνοντας ένα θετικό παράδειγμα αθλησης και ευ αγωνίζεσθαι.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κάλυψε το 50% του κόστους συμμετοχής σε κάθε μέλος του.

Εργαζόμενοι - μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είχαν την ευκαιρία να δηλώσουν συμμετοχή στα πρωταθλήματα ατομικών και ομαδικών αθλημάτων που διοργάνωσε η ΟΤΟΕ.

Πιο συγκεκριμένα:

- Στο τουρνουά ΠΙΝΓΚ ΠΟΝΓΚ στην αίθουσα Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης του Γυμναστικού συλλόγου «ΑΡΗ ΒΟΥΛΑΣ».

- Στο πρωτάθλημα ΤΕΝΝΙΣ στις αθλητικές εγκαταστάσεις της Αθλητικής Ένωσης Πόρτο Ράφτη.



Πολλά συγχαρητήρια στην συνάδελφο Χριστίνα Κωνσταντινίδου, που επικράτησε στον τελικό του διπλού γυναικών.

- Στην ημέρα εργασιακού αθλητισμού στις εγκαταστάσεις του SPORTCAMP στο Λουτράκι στα παρακάτω αθλήματα BEACH VOLLEY (ανδρών 2Χ2 και γυναικών), αγώνα ανωμάθιου δρόμου 5χλμ, Μπάσκετ 3Χ3, Σκάκι και Αγωνιστικό Τάβλι.
- Στα ONLINE μαθήματα YOGA και PILATES SCULPT & FITNESS.

Διακρίθηκε, επίσης, το μέλος του Συλλόγου μας Μάρκοβιτς Μιχαήλ, που εκπροσωπεί την χώρα μας συμμετέχοντας σε Παγκόσμιες διοργανώσεις ως Διεθνής Διαιτητής Υδατοσφαίρισης.

ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΠΩΛΕΙΩΝ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 2012-2023

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έθεσε από την πρώτη στιγμή ως **κεντρική διεκδίκηση** την προσμέτρηση των ετών 2012-2023, τόσο για την εξέλιξη στα **κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου**, όσο και για την προσαύξηση του **επιδόματος πολυετίας**, στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων της Κληδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μεταξύ Ο.Τ.Ο.Ε. και Τραπεζών.

Μετά την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων μεταξύ Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών και την απόρριψη της διεκδίκησης, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποφάσισε να συνεχίσει τον αγώνα και να το συμπεριλάβει ως αίτημα στο πλαίσιο διεκδίκησης για την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση.

Η Διοίκηση της Τράπεζας, επικαλούμενη την ανακοίνωση-απόφαση (Νο24/24.6.2025) της Ο.Τ.Ο.Ε. με την οποία δημοσιοποίησε την πρόθεσή της να προχωρήσει σε νομικές ενέργειες για την διεκδίκηση των απωλειών της «χαμένης 12ετίας», ξεκαθάρισε με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο ότι δεν προτίθεται να συζητήσει τη συγκεκριμένη διεκδίκηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. από τη στιγμή που η Ο.Τ.Ο.Ε. προσφεύγει δικαστικά για το συγκεκριμένο θέμα.

Στα πλαίσια των παραπάνω αποφάσεων και κινήσεων της Ο.Τ.Ο.Ε., ο Σύλλογός μας ξεκινά τις διαδικασίες που απαιτούνται για την ανάκτηση των απωλειών. Ήδη έχουν συζητηθεί τα διαδικαστικά ζητήματα σε συνεργασία με το νομικό μας επιτελείο, για να καταλήξουμε σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να διεκδικήσουμε την απόδοση όλων των οφειλόμενων ποσών από τη μη συμμόρφωση των τραπεζών στην εξέλιξη των κλιμακίων και της πολυετίας.

Ο αγώνας αυτός για την απόδοση τη «χαμένης δωδεκαετίας» θα συνεχιστεί με όλες μας τις δυνάμεις γιατί αποτελεί για το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κορυφαία συνδικαλιστική διεκδίκηση του κλάδου και όλων των τραπεζοϋπαλλήλων.

Το επόμενο διάστημα ο Σύλλογός μας θα ενημερώσει αναλυτικά τους εργαζόμενους για τις σχετικές αποφάσεις και πρωτοβουλίες που θα πάρει.



ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑ ΝΕΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ - ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Το 2025 η Τράπεζα προχώρησε στη διενέργεια 70 προσλήψεων στο Δίκτυο των Καταστημάτων μέσω διαγωνισμού.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., αμέσως μετά την πρόσληψή τους, απέστειλε σε όλους τους νέους συναδέλφους μας ενημερωτικό υλικό με όλα τα θεσμικά κείμενα που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στην Εθνική Τράπεζα (Κανονισμός Εργασίας, Επιχειρησιακή Σύμβαση, Βιβλίο Εργασιακών Σχέσεων, Κανονισμός Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού). Παράλληλα, είχαμε την χαρά να τους καλωσορίσουμε και διαζώσης κατά τη διάρκεια της παρουσίας τους στο σεμινάριο νεοπροσληφθέντων, που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στο τέλος Οκτωβρίου.

Η ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας με νέες προσλήψεις αποτελεί πάγια διεκδίκηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Η θέση μας είναι σταθερά **απέναντι** στις λογικές συρρίκνωσης και αποψίλωσης, ειδικά του Δικτύου, με οποιοδήποτε πρόσχημα (μετασχηματισμός, πελατοκεντρικό σύστημα).

Οι νέες προσλήψεις είναι αναμφίβολα ένα θετικό βήμα στην ανανέωση και στην ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού. Δεν παύουν όμως να είναι **λίγες** σε σχέση με τις πραγματικές ανάγκες. Για το λόγο αυτό **διεκδικήσαμε και πετύχαμε να υπάρχει λίστα επιλαχόντων** από τον τελευταίο διαγωνισμό ώστε τυχόν υφιστάμενα ή νέα κενά να μπορούν να μπορούν να καλυφθούν άμεσα. Ωστόσο, η **ανάγκη για ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού σε Δίκτυο και Διευθύνσεις είναι επιτακτική**. Το αίτημά μας για περισσότερες προσλήψεις παραμένει ενεργό καθώς υπάρχουν σημαντικά κενά με εμφανή αρνητικό αντίκτυπο στην εξυπηρέτηση της πελατείας, στο φόρτο εργασίας των συναδέλφων και στην εργασιακή καθημερινότητα που διαρκώς επιβαρύνεται. Στο πλαίσιο αυτό, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει επανειλημμένως ζητήσει από τη Διοίκηση να **σταματήσει ο απαράδεκτος αποκλεισμός στελεχών του Δικτύου από εσωτερικές προκηρύξεις θέσεων σε Μονάδες της Διοίκησης** καθώς και να υλοποιηθούν άμεσα εκκρεμή αιτήματα μεταθέσεων. Αναμένουμε από τη Διοίκηση η παραπάνω προβληματική κατάσταση να επιλυθεί σύντομα.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε συμμετέχει με 3 εκπροσώπους στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) της Τράπεζας, με πρωταρχικό μέλημα τη λήψη κάθε πρόσφορου μέτρου, προκειμένου να διασφαλίζεται η Υγεία και η Ασφάλεια του προσωπικού σε όλες τις μονάδες της Τράπεζας. Οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., σε διαρκή επικοινωνία με τους χώρους εργασίας, μεριμνούν για τη συλλογή στοιχείων που αφορούν δυσλειτουργίες και περιστατικά που δημιουργούν όχληση στους εργαζομένους και καταθέτουν τις προτάσεις τους προκειμένου να λαμβάνονται όλα τα μέτρα που απαιτούνται.

Στην Επιτροπή έχει ήδη κατατεθεί πρόταση από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για την εκτέλεση κάθε εργασίας διασκευής εκτός ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων ή ακόμα και της διακοπής λειτουργίας κάποιων εξ αυτών στην περίπτωση εκτέλεσης βαρέων εργασιών. Επιπλέον, ζητήθηκε η ικανοποίηση των αιτημάτων όλων των εργαζομένων σε περιπτώσεις που αντικειμενικά προκύπτει ότι επιβαρύνονται σωματικά ή/και ψυχολογικά από την παρουσία τεχνικών συνεργείων ή προσωρινών εγκαταστάσεων καθώς και την ύπαρξη σκόνης ή θορύβου στον χώρο που εργάζονται.

Επιπλέον, απαιτήθηκε η διασφάλιση της πληρωμής όλων των υπερωριών στα στελέχη που παραμένουν στον χώρο του καταστήματος, εκτός ωραρίου, κατά τη διάρκεια των εκτελούμενων εργασιών. Επίσης, επισημάνθηκε η ανάγκη της επιτάχυνσης

των διαδικασιών έγκρισης των απαιτούμενων κονδυλίων από τις αρμόδιες Υπηρεσίες της Τράπεζας για τον εκσυγχρονισμό των εγκαταστάσεων κλιματισμού στα κτήρια που διαθέτουν πεπαλαιωμένο εξοπλισμό, αλλιά και κάθε άλλη εγκατάσταση που κρίνεται απαραίτητη για την ενεργειακή αναβάθμιση των κτηρίων της Τράπεζας.

Επιπρόσθετα, τονίστηκε η σημασία της τακτικής παρουσίας Ιατρού Εργασίας και Τεχνικού Ασφαλείας σε όλους τους χώρους εργασίας.

Σε επίπεδο καθημερινότητας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρεμβαίνει άμεσα σε κάθε περιστατικό που του γνωστοποιείται και αφορά σε ελλιπή κλιματισμό, φωτισμό ή καθαριότητα, σε αποφραγμένες υδραυλικές εγκαταστάσεις και δυσσομία, σε βλάβες ή ελλείψεις στα συστήματα ασφαλείας και πυρασφάλειας και γενικά σε κάθε άλλο κτηριακό πρόβλημα, επικοινωνώντας με τις αρμόδιες Υπηρεσίες της Τράπεζας στις περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επισκευή, αναβάθμιση ή αντικατάσταση εξοπλισμού.

Τέλος, σε περιπτώσεις που αναφέρονται περιστατικά όχλησης κατά τη διάρκεια διασκευών, παρεμβαίνουμε ώστε οι εργοπάιοι να τηρούν τους προβλεπόμενους κανόνες Ασφάλειας, πιέζοντας ακόμα και για διακοπή των εργασιών, όταν αυτό απαιτείται.

Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η διασφάλιση των προβλεπόμενων συνθηκών Υγείας και Ασφάλειας στους χώρους εργασίας όλου του προσωπικού της Τράπεζας είναι αρχή αδιαπραγμάτευτη.

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ – ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ – ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει κατακτήσει, θεσμικά και διαχρονικά, μέσω του Κανονισμού Εργασίας και των Συλλογικών Συμβάσεων που έχει διαπραγματευτεί και υπογράψει με τη Διοίκηση, τη συμμετοχή του στα Συμβούλια Τοποθετήσεων, Προαγωγών και Αναβαθμίσεων, καθώς και στα Πειθαρχικά Συμβούλια.

Με αυτόν τον τρόπο ο Σύλλογός μας είναι σε θέση να προασίζει με επιτυχία τα συμφέροντα των εργαζομένων, προστατεύοντάς τους από τυχόν αυθαιρέσεις της εκάστοτε Διοίκησης και την κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Το 2025, οι εκλεγμένοι που έχει ορίσει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχαν στα αντίστοιχα Συμβούλια, τα οποία συνεδρίασαν πολλές φορές μέσα στο συγκεκριμέ-

νο χρονικό διάστημα. Πλήθος συναδέλφων προάχθηκαν ή/και τοποθετήθηκαν σε θέσεις ευθύνης ή αναβαθμίστηκαν στα Συμβούλια για το Εξειδικευμένο Προσωπικό. Επίσης, στηρίξαμε και υπερασπιστήκαμε με σθένος τους συναδέλφους μας που χρειάστηκε να περάσουν από τη πειθαρχική διαδικασία που προβλέπεται στον Κανονισμό Εργασίας, πάντα με θετικά αποτελέσματα και ανθρωποκεντρική προσέγγιση.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να είναι δίπλα σε όλους τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα και στο μέλλον, συνεχίζοντας ακατάπαυστα τη δράση του μέσα από όλα τα Συμβούλια στα οποία θεσμικά συμμετέχει.

Κανονισμός Αξιολόγησης και Ανάπτυξης

Ο κανονισμός αξιολόγησης και ανάπτυξης έφτασε στην τέταρτη χρονιά εφαρμογής του. Παρά το γεγονός ότι το σύνολο σχεδόν των συναδέλφων έχει εξοικειωθεί με το περιεχόμενο του, εντούτοις δεν λείπουν περιπτώσεις αξιολογήσεων που παρεκκλίνουν από τα προβλεπόμενα. Στόχος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., μέσα από τη συμμετοχή του στα αντίστοιχα συμβούλια, είναι αυτές να περιοριστούν κατά το δυνατόν περισσότερο.

Προκειμένου να βοηθήσουμε τους συναδέλφους υπενθυμίζουμε ότι το πνεύμα του κανονισμού είναι σαφές και ξεκάθαρο: **Στοχεύει στην ανάπτυξη, εστιάζοντας στα θετικά σημεία και τις δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου.**

Επιπλέον, κάθε υστέρηση ή αδυναμία που πιθανόν να εντοπιστεί μέσω της αξιολόγησης, καταγράφεται προκειμένου να ξεπεραστεί και όχι με σκοπό να δυσχεράνει την ανέλιξη των κρινόμενων, ενώ δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να υποκρύπτει τιμωρητική διάθεση ή επιτίμηση. Ο Κανονισμός εξαιρεί από την αξιολόγηση συναδέλφους στο Δίκτυο και τη Διοίκηση όταν ο αριθμός της Μονάδας είναι τόσο μικρός ώστε ουσιαστικά ο στόχος καθίσταται ατομικός, υπενθυμίζοντας σε όλους ότι στην Εθνική **δε γίνεται αποδεκτή η ατομική στοχοθεσία.**

Το σύστημα αντιμετωπίζει τον κριτή και τον κρινόμενο ως ώριμους και ικανούς να προβούν σε αντικειμενική αξιολόγηση, ελεύθερη από κάθε παρέμβαση και υπόδειξη. Η αυτοαξιολόγηση και η αξιολόγηση έχουν ακριβώς την ίδια βαρύτητα, και αυτό ακριβώς αποτυπώνει η ύπαρξη ενός και μόνο κριτή. Κάθε περίπτωση χειραγώγησης της βαθμολογίας είναι απαραίτητο **να φτάνει σε γνώση του Συλλόγου, προκειμένου να παρεμβαίνει και να διασφαλίζει την αντικειμενικότητα της διαδικασίας.** Τονίζουμε επίσης ότι είναι σημαντικό να ακολουθείται η προβλεπόμενη διαδικασία και να διεξάγονται όλες οι συναντήσεις που αναφέρονται, προκειμένου να διασφαλίζεται η πληροφόρηση του κρινόμενου για την πρόοδο και την πορεία της αξιολόγησής του.

Φέτος, για μία ακόμα χρονιά σε ποσοστό που υπερβαίνει το 40%, αιτήματα που υπέβαλλαν οι συνάδελφοι προς αναβαθμίση στο Συμβούλιο Αναθεώρησης, όπου συμμετέχουν εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., **βεητίωσαν την αρχική βαθμολογία**, προωθούμενοι σε πολλές περιπτώσεις στην ανώτερη κλίμακα επιπέδου απόδοσης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η απόδοση ελαχίστων συναδέλφων κρίθηκε ότι επιδέχεται σημαντικής βελτίωσης, ενώ την ίδια στιγμή περισσότεροι από κάθε προηγούμενη χρονιά υπερέβησαν συστηματικά τις απαιτήσεις.

ΤΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΓΩΝΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΗΜΕΡΑ

Οπως κάθε χρόνο έτσι και φέτος, 52 χρόνια από τη μεγάλη εξέγερση του Πολυτεχνείου, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε στις εκδηλώσεις τιμής και μνήμης των αγωνιστών του αντιδικτατορικού αγώνα. Με βαθειά επίγνωση ότι η παρακαταθήκη της μεγάλης φοιτητικής και λαϊκής εξέγερσης του Νοέμβρη 1973, ενάντια στην χούντα των συνταγματαρχών **ζει στους αγώνες του σήμερα**, διαπαρταξιακή αντιπροσωπεία του Συλλόγου μας κατέθεσε στεφάνι στο χώρο του Ιδρύματος και απέτισε φόρο τιμής στους ήρωες του Πολυτεχνείου.

Πέντε δεκαετίες μετά, τα συνθήματα του Νοέμβρη που γράφτηκαν στις πύλεις του Πολυτεχνείου παραμένουν επίκαιρα, κάθε χρόνο και με περισσότερη ένταση, μέσα στις σημερινές δύσκολες συνθήκες που βιώνει ο λαός, οι εργαζόμενοι, η νεολαία. **Χρέος δικό μας είναι να υπερασπιστούμε την ιστορία μας, να διαφυλάξουμε τη λάμψη του αγώνα και τη συλλογική μας μνήμη, να βαδίσουμε στον δρόμο της συλλογικότητας, της αλληλεγγύης, της διεκδίκησης.**



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί διαχρονικά ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο για τη στήριξη των παιδιών στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος που ταιριάζουν στις φιλοδοξίες τους, στις δεξιότητές και στις προτεραιότητές τους. Η επιλογή εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πορείας είναι κρίσιμη για την ενήλικη ζωή τους, γι' αυτό και είναι σημαντικό να φτάνουν σε αυτό το σταυροδρόμι κατ'άληθα και κατά το δυνατόν πληρέστερα εφοδιασμένοι.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έχοντας πάντα τα παιδιά μας στις πρώτες του προτεραιότητες, συνέχισε και φέτος το Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής για τα παιδιά των συναδέλφων – μελών του.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν είναι μια τυπική αήλιά αντίθετα μια πολύ **ουσιαστική** παροχή. Για το λόγο αυτό έχει γίνει πολύ προσεκτική επιλογή των συνεργατών μας και το πρόγραμμα, όπως τα προηγούμενα χρόνια, υλοποιήθηκε σε συνεργασία με την καταξιωμένη στο χώρο της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού εταιρεία Orientum – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας.

Το πρόγραμμα αγκαλιάζεται από ολόένα και περισσότερες οικογένειες μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τις συμμετοχές να αυξάνουν κάθε χρόνο. Είναι ενδεικτικό ότι τη φετινή χρονιά, παρακολούθησαν 224 μαθητές και μαθήτριες Λυκείου οι οποίοι:

- ▮ παρακολούθησαν διαδικτυακά το Ενιαίο Εισαγωγικό Σεμινάριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού προκειμένου 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 με σκοπό τη σκιαγράφηση του μοναδικού προφίλ κάθε μαθητή,
- ▮ ολοκλήρωσαν την εξατομικευμένη συμβουλευτική πραγματοποιώντας ατομικές συναντήσεις με εξειδικευμένους Σύμβουλους (δύο συναντήσεις για τους μαθητές Α' και Β' Λυκείου – μία συνάντηση για τους μαθητές Γ' Λυκείου η οποία περιλάμβανε και τη συμπλήρωση πρότυπου μηχανογραφικού δεητίου).

Ταυτόχρονα, οι μαθητές Α' και Β' Λυκείου παρακολούθησαν και φέτος το διαδραστικό διαδικτυακό σεμινάριο Διαχείρισης Χρόνου, στη διάρκεια του οποίου αναπτύχθηκε σχετική θεματολογία με στόχο οι μαθητές να μπορούν να διαχειρίζονται και να αξιοποιούν ωφέλιμα και αποτελεσματικά τον χρόνο τους.

Όλοι οι μαθητές Λυκείου απέκτησαν δωρεάν πρόσβαση για ένα έτος σε ψηφιακή πλατφόρμα με software σύγκρισης σχολών και υπολογισμού μορίων, οδηγούς σπουδών όλων των τμημάτων, μεταπτυχιακά προγράμματα, εγκυκλίου και εκπαιδευτικά νέα, εναλλακτικές καριέρες και χρήσιμα links.

Τέλος, για τους μαθητές Γ' Γυμνασίου διοργανώθηκε το διαδικτυακό σεμινάριο «Ο Δρόμος για το Λύκειο». Το σεμινάριο αφορά στην επιλογή τύπου Λυκείου (ανάληψη τύπων Λυκείου, διέξοδοι σπουδών και απασχόλησης). Η συμμετοχή ήταν και εδώ μεγάλη καθώς συνολικά το παρακολούθησαν περισσότεροι από 60 μαθητές.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., κατανοώντας τη μεγάλη σημασία που έχει αυτή η διαδικασία για τις οικογένειες των συναδέλφων μας και, κυρίως, για τα παιδιά και το μέλλον τους, καθώς και τις δύσκολες συνθήκες που βιώνουμε, **εξασφάλισε και φέτος την πλήρη κάλυψη του κόστους του Προγράμματος.**

ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΙΑΤΙΚΑ ΔΩΡΑ ΣΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΜΑΣ

Παραδοσιακά, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προσφέρει τις άγιες ημέρες των Χριστουγέννων δώρα στα παιδιά των συναδέλφων. Οι μικροί μας φίλοι, από βρέφη έως και έντεκα ετών, μοιράζονται περίπου 2.700 ξεχωριστά δώρα, διαφορετικά ανά ηλικία και ανά φύλο. Την επιλογή τους επιμελείται διαπαραταξιακή επιτροπή του Συλλόγου μας, διαλέγοντας είδη από κορυφαίες επιχειρήσεις παιδικών παιχνιδιών, με βασικό κριτήριο, πάντα, εκτός από την υψηλή ποιότητα, τον ψυχαγωγικό και εκπαιδευτικό χαρακτήρα των δώρων. Κύριο μέλημα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. αποτελεί η προσφορά χαράς και ικανοποίησης σε ό,τι πιο πολύτιμο έχουμε, στα παιδιά μας.



Παρουσία και Δράση στους Χώρους Εργασίας



ΟΙ επισκέψεις στους χώρους εργασίας και η άμεση επαφή με τους συναδέλφους λειτουργούν ως βασικό εργαλείο ενημέρωσης, επικοινωνίας και ανάδειξης των ουσιαστικών ζητημάτων που αφορούν γενικότερα τις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα τις εργασιακές συνθήκες και την καθημερινότητα στα Καταστήματα και τις Μονάδες Διοίκησης. Οι επισκέψεις αυτές συμβάλλουν ουσιαστικά στην πληροφόρηση των συναδέλφων για τις θέσεις, τις διεκδικήσεις και τις παρεμβάσεις του Συλλόγου, στην ανταλλαγή απόψεων καθώς και στην άμεση επίλυση ζητημάτων όπου κρίνεται αναγκαίο.

Το τελευταίο έτος, τα συνδικαλιστικά στελέχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πραγματοποίησαν πλήθος περιοδίων σε Καταστήματα και Μονάδες Διοίκησης. Τα κλιμάκια του Συλλόγου επισκέφθηκαν περίπου **240 εργασιακούς χώρους** της Τράπεζας, τόσο στην Αττική όσο και στην Περιφέρεια, ενισχύοντας την επικοινωνία με τους συναδέλφους, την εμπιστοσύνη και τη συμμετοχή τους στις συλλογικές διαδικασίες και την ανάδειξη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ως ζωντανού και δραστήριου συνδικαλιστικού φορέα, που βρίσκεται δίπλα στους εργαζόμενους.





ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ VIBER Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΑΜΕΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΙΝΑΙ ΔΥΝΑΜΗ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αξιοποιούνται πλέον ευρέως και από τα συνδικάτα, προκειμένου να επιτυγχάνεται η συστηματική και πιο άμεση ενημέρωση των μελών τους για τις πρωτοβουλίες και τις δράσεις των σωματείων. Σε αυτά τα πλαίσια, της καλύτερης οργάνωσης και της άμεσης επικοινωνίας με όλους τους συναδέλφους, δημιουργήσαμε την κοινότητα Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στην εφαρμογή Viber. Οι συνάδελφοι ανταποκρίθηκαν μαζικά στο κάλεσμα που απευθύναμε για συμμετοχή στην κοινότητα και πλέον συστηματικά μεγάλος αριθμός μελών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ενημερώνεται άμεσα για όλα τα συνδικαλιστικά και εργασιακά θέματα της επικαιρότητας.

Η **συμμετοχή** όλων των συναδέλφων σε αυτή την ομάδα αποτελεί προτεραιότητα για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. γιατί η **έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση αποτελεί δύναμη για τους εργαζόμενους.**

για εγγραφή στην κοινότητα:



ΛΕΣΧΗ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Η λέσχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στεγάζεται στον έκτο όροφο της οδού Ακαδημίας 60 και λειτουργεί από Δευτέρα έως Παρασκευή 14:00-16:15 (εκτός αργιών και απεργιών).

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

Η Λέσχη, υπό την ευθύνη λειτουργίας και την επίστασία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έχει καθιερωθεί όλα αυτά τα χρόνια όχι μόνο ως ένα σημείο παροχής ποιοτικών υπηρεσιών σίτισης αλλά και ως μια δομή συνάντησης, αλληλεγγύης, αλληλεπίδρασης και συνοχής της κοινότητας των συναδέλφων.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η επισκεψιμότητα της έχει αυξηθεί κατά 30% την τελευταία διετία, εξυπηρετώντας καθημερινά αρκετές δεκάδες συναδέλφων,

χάρη στην αδιάκοπη προσπάθεια, τον επαγγελματισμό και την ευσυνειδησία του προσωπικού της λέσχης και του καταξιωμένου chef, οι οποίοι εργάζονται καθημερινά για την ικανοποίηση των συναδέλφων – μελών.

Με συνέπεια, λοιπόν, σταθερότητα και υψηλή ποιότητα, η λέσχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να αποτελεί σημείο αναφοράς για τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.



ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ

Η ιστορία του Συλλόγου μας είναι ταυτισμένη με την ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και συνδέεται άρρηκτα με τις οικονομικές και κοινωνικοπολιτικές εξελίξεις της χώρας, για περισσότερο από έναν αιώνα.

Η στενή πολυετής συνεργασία μας με το Ιστορικό Αρχείο, στο οποίο και έχει ανατεθεί η διατήρηση και φύλαξη του πλούσιου αρχειακού υλικού του Συλλόγου μας, το οποίο χρονολογείται από την ίδρυσή του το 1917, επισφραγίστηκε με την έκδοση του ημερολογίου για το 2025.

Το ημερολόγιο 2025 του Συλλόγου Υπαλλήλων Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος, παρουσιάζει αντιπροσωπευτικά δείγματα των αρχειακών τεκμηρίων και συλλογών του Ιστορικού Αρχείου, προσκαλώντας όλους εμάς σε μια αναδρομή στο σχετικά πρόσφατο και οικείο παρελθόν.