ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Νοέμβριος 2026 • Αριθμός φύλλου 670

ΧΤΙΖΟΥΜΕ ΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΙΣΧΥΡΕΣ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

ΜΕ ΘΕΤΙΚΟ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ

ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ ΜΕ ΣΙΓΟΥΡΙΑ ΚΑΙ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Η φετινή Γενική Συνέλευση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πραγματοποιείται σε μια περίοδο έντονων οικονομικών, κοινωνικών και γεωπολιτικών ανακατατάξεων. **Σε ένα περιβάλλον όπου οι αβεβαιότητες πολλαπλασιάζονται, οι κοινωνικές ανισότητες διευρύνονται και οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταποκριθούν σε ολοένα και μεγαλύτερες απαιτήσεις.**

Στην Ελλάδα, η βελτίωση των μακροοικονομικών δεικτών στηρίχτηκε κυρίως στην εισροή ευρωπαϊκών κονδυλίων για λίγους και ισχυρούς και στα υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα, χωρίς να αντανακλά μια δομικά ανθεκτική οικονομία. Αυτή η βελτίωση του οικονομικού κλίματος δεν μεταφέρεται στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων. Απεναντίας, ο κόσμος της μισθωτής εργασίας βιώνει μια δύσκολη καθημερινότητα. Η παρατεταμένη ακρίβεια, το υψηλό κόστος στέγασης, η αύξηση των δαπανών για βασικά αγαθά και υπηρεσίες και η υποχώρηση της πραγματικής αγοραστικής δύναμης δημιουργούν ένα ασφυκτικό περιβάλλον για μεγάλο μέρος της κοινωνίας. Ορισμένα από τα οικονομικά στοιχεία πρόσφατων μελετών είναι αποκαλυπτικά:

- πάνω από **1** στους **4** συμπολίτες μας βρίσκεται σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού,
- πάνω από **1** στους **4** συμπολίτες μας δαπανά περισσότερο από το 40% του εισοδήματος του για ενοίκιο και στέγη,
- σχεδόν **6** στα **10**€ ιδιωτικού χρέους παραμένουν αρρύθμιστα,
- η **αγοραστική αξία** των αποδοχών των εργαζομένων είναι από τις τελευταίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.



περιεχόμενα

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ 4
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ - ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ..... 7
ΕΦΑΠΑΞ..... 8
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 15
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ..... 16
ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ «ΧΑΜΕΝΗΣ» 12ΕΤΙΑΣ..... 18
ΧΩΡΟΤΑΞΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΑ ΚΤΙΡΙΑ..... 19
ΤΥΠΕΤ 20
ΤΟ ΠΟΛΥΤΕΧΕΙΟ ΖΕΙ..... 21
ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. 22
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ..... 24
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ 24
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ 25
Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... 26
ΑΘΛΗΤΙΚΑ 26
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ..... 27
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ..... 28
Η ΛΕΣΧΗ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. 28
ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ 28
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΑΠΕΡΓΙΕΣ..... 29
ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ Ε.Α.Κ. 29
ΔΙΑΘΕΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ BANCASSURANCE..... 30
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ..... 31
ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ..... 32

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, Κολωνός
Τηλ.: 210 5156810-20, Fax: 210 5156811
info@kambili.gr • www.kambili.gr

ΧΤΙΖΟΥΜΕ ΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΙΣΧΥΡΕΣ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Η κυβερνητική οικονομική πολιτική, αντί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την ακρίβεια, να ενισχύσει το διαθέσιμο εισόδημα και να διασφαλίσει ότι τα οφέλη της ανάπτυξης κατανέμονται δικαιότερα, **διαμορφώνει ένα περιβάλλον όπου διευρύνονται συνεχώς οι ανισότητες, επικρατεί η διαφθορά και η αδιαφάνεια και εντείνεται, ιδιαίτερα μεταξύ των νέων εργαζομένων, η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα για το μέλλον.**

Την ίδια στιγμή, οι διεθνείς εξελίξεις, οι πολεμικές συγκρούσεις, η γεωπολιτική αστάθεια και οι ανακατατάξεις στην παγκόσμια οικονομία επιβαρύνουν το περιβάλλον μέσα στο οποίο ζουν και εργάζονται εκατομμύρια άνθρωποι. **Η ειρήνη, η δημοκρατία, η κοινωνική δικαιοσύνη και η προστασία της εργασίας** αποκτούν ακόμη μεγαλύτερη σημασία και **οφείλουν να βρίσκονται στην προμετωπίδα των αιτημάτων του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος.**

Μέσα σε αυτές τις συνθήκες, ο ελληνικός τραπεζικός κλάδος εξακολουθεί να καταγράφει υψηλή κερδοφορία, ισχυρή κεφαλαιακή επάρκεια και σημαντικές δυνατότητες ανάπτυξης.

Η Εθνική Τράπεζα ολοκλήρωσε το 2025 με ιδιαίτερα θετικά οικονομικά αποτελέσματα, επιβεβαιώνοντας την ισχυρή θέση και τις προοπτικές της. Τα έως τώρα δημοσιευμένα αποτελέσματα της Τράπεζας για το 2026 δείχνουν ότι αυτή η πορεία μεγέθυνσης, ανάπτυξης εργασιών και αυξημένης κερδοφορίας συνεχίζεται.

Πίσω, όμως, από τους οικονομικούς δείκτες και τις συνεχόμενες πετυχημένες επιχειρηματικές επιδόσεις **βρίσκονται οι άνθρωποι της Τράπεζας.**

Οι εργαζόμενοι, που καθημερινά στηρίζουν τη λειτουργία του Δικτύου και των Κεντρικών Υπηρεσιών, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των πελατών, αντιμετωπίζουν με επιτυχία, κάτω από δύσκολες εργασιακές συνθήκες, τις συνεχείς οργανωτικές και τεχνολογικές αλλαγές και συμβάλλουν καθοριστικά στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Τράπεζας. Για αυτό θα επαναλαμβάνουμε σε κάθε ευκαιρία και με κάθε τρόπο ότι **η ισχυρή Εθνική Τράπεζα είναι αποτέλεσμα της σκληρής και φιλότιμης προσπάθειας των εργαζομένων της.**

Για το λόγο αυτό και η υψηλή κερδοφορία δεν μπορεί να μεταφράζεται αποκλειστικά σε αυξημένες αποδόσεις για τους μετόχους. **Οφείλει** να συνοδεύεται από ουσιαστική **ενίσχυση των τακτικών αποδοχών, καλύτερες συνθήκες εργασίας, επαρκή στελέχωση** του Δικτύου και των Μονάδων Διοίκησης, **δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης** και πραγματική **αναγνώριση της συμβολής** των εργαζομένων. Η έμπρακτη αναγνώριση της συμμετοχής τους στα θετικά αποτελέσματα της Τράπεζας δεν αποτελεί μόνο ζήτημα δικαιοσύνης, αλλά και βασική προϋπόθεση για τη βιώσιμη ανάπτυξή της.

Σήμερα οι **έκτακτες συνθήκες ακρίβειας**, όπως έχουν διαμορφωθεί και συρρικνώνουν δραματικά το διαθέσιμο εισόδημα, απαιτούν από την Εθνική Τράπεζα **να ανταποκριθεί** άμεσα στο

αίτημα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για **έκτακτη οικονομική ενίσχυση** και προστασία του εισοδήματος των εργαζομένων, με **στοχευμένες κινήσεις** στην κατεύθυνση αντιμετώπισης των **πραγματικών οικονομικών** και **υπηρεσιακών αναγκών** των συναδέλφων.

Η δράση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., κατά την χρονιά που μας πέρασε, αναπτύχθηκε σε μια συνθήκη που χαρακτηρίστηκε από επίπονες διαπραγματεύσεις, σημαντικές θεσμικές κατακτήσεις και συνεχείς παρεμβάσεις στα προβλήματα της καθημερινότητας. Ο Σύλλογός μας, σε μια σειρά από προκλήσεις που επέβαλε η ίδια η πραγματικότητα, **επέλεξε να κινηθεί με συνέπεια, υπευθυνότητα και αποφασιστικότητα.** Να αξιοποιήσει το **θεσμικό του ρόλο**, να διεκδικήσει **ουσιαστικές λύσεις** και να επιμείνει στην **προστασία** και τη **διεύρυνση** των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων.

Η πλήρης και ουσιαστική εφαρμογή του **νέου Κανονισμού Εργασίας** αποτέλεσε κυρίαρχη προτεραιότητα για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., αποδίδοντας σημαντικά θεσμικά και οικονομικά οφέλη για τους συναδέλφους.

Η μετατροπή του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. σε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.) ολοκληρώθηκε θεσμικά τον Μάρτιο του 2026, με τη δημοσίευση της σχετικής άδειας ίδρυσης και λειτουργίας. Τον Ιούλιο του 2026 το νέο Ταμείο τέθηκε σε πλήρη λειτουργία και αποτελεί πλέον μια ιστορική κατάκτηση, με ιδιαίτερη οικονομική και κοινωνική αξία για τους εργαζόμενους και τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

Η κορυφαία **διεκδίκηση των μισθολογικών απωλειών της 12ετίας** αποτέλεσε για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μία από τις πιο σημαντικές συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες και διεκδικήσεις. Ο Σύλλογός μας, με τη συνδρομή των νομικών του συμβούλων, από την πρώτη στιγμή ανέπτυξε μια σειρά δράσεων για την ενημέρωση του συνόλου των συναδέλφων και την οργάνωση της διαδικασίας διεκδίκησης των σχετικών αξιώσεων. Η διαδικασία αυτή, που βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, με πλήθος αγωγών που ήδη έχουν ξεπεράσει σε αριθμό τις **1.000**, συντονίζεται και υλοποιείται υπό την αιγίδα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., μέσω της Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων.

Ο Σύλλογός μας προχώρησε σε επανειλημμένες θεσμικές παρεμβάσεις, ανέδειξε συγκεκριμένα προβλήματα, διεκδίκησε και πέτυχε λύσεις σε πολυδιάστατα και σύνθετα **προβλήματα της εργασιακής καθημερινότητας σε Δίκτυο και Διοίκηση.**

Αναδείξαμε τεκμηριωμένα όλα τα θέματα που σχετίζονται **με τον ψηφιακό μετασχηματισμό**, την **κεντροποίηση διαδικασιών και τις σύνθετες αλλαγές στην τραπεζική εργασία**. Διεκδικήσαμε συγκεκριμένο προγραμματισμό στα έργα, στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη των εργαζομένων, στη βελτίωση των συστημάτων και διαδικασιών και στην προστασία των εργασιακών σχέσεων από την εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης, που αλλάζει τη φυσιογνωμία, τον ρόλο και τη λειτουργία της Τράπεζας και, σταδιακά, τη φύση της ίδιας της εργασίας μας.

Η χρονιά που πέρασε χαρακτηρίστηκε από σημαντικές κατακτήσεις, αλλά για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δεν υπάρχει κανένα περιθώριο εφησυχασμού. Οι οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις δημιουργούν νέες προκλήσεις, ενώ πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι παραμένουν ανοιχτά:

- Η αντιμετώπιση της υποστελέχωσης, η ενίσχυση των Καταστημάτων και των Κεντρικών Υπηρεσιών, η προστασία από την υπερβολική στοχοθεσία και την εντατικοποίηση και η διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας αποτελούν βασική προτεραιότητα. **Η βελτίωση της εργασιακής καθημερινότητας εξακολουθεί να βρίσκεται στην πρώτη γραμμή των παρεμβάσεών μας.**
- Παράλληλα, **θα συνεχίσουμε να διεκδικούμε ουσιαστική ενίσχυση των τακτικών αποδοχών** και δικαιότερη συμμετοχή των εργαζομένων στα οικονομικά αποτελέσματα της Τράπεζας.
- Η **πλήρης και απαρέγκλιτη εφαρμογή του νέου Κανονισμού Εργασίας** και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας αποτελεί βασική μας μέριμνα. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνουμε **στην προστασία της απασχόλησης** μέσα στο νέο ψηφιακό περιβάλλον. Η Τεχνητή Νοημοσύνη, η αυτοματοποίηση και ο ψηφιακός μετασχηματισμός δεν μπορούν να αποτελούν μηχανισμούς αποδυνάμωσης της εργασίας. Αντίθετα, πρέπει **να αξιοποιούνται προς όφελος όλων των εργαζομένων**, για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη δημιουργία καλύτερων προοπτικών για όλους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει αποδείξει διαχρονικά ότι μπορεί να διαπραγματεύεται σε δύσκολες συνθήκες και να επιτυγχάνει συμφωνίες, να υπερασπίζεται ιστορικά δικαιώματα και να παρεμβαίνει αποτελεσματικά στα καθημερινά προβλήματα των συναδέλφων. Με τη δύναμη που μας δίνουν οι εργαζόμενοι, με αποφασιστικότητα απέναντι στις προκλήσεις και με σταθερή προσήλωση στην προστασία των δικαιωμάτων μας, θα συνεχίσουμε να αγωνιζόμαστε:

- **Για την προστασία και ενίσχυση του εισοδήματός μας.**
- **Για ουσιαστική βελτίωση της εργασιακής καθημερινότητας.**
- **Για περισσότερες προσλήψεις, κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών σε Δίκτυο και Διοίκηση και ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης.**
- **Για την προστασία της απασχόλησης και των συλλογικών μας δικαιωμάτων.**
- **Για έναν Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μαζικό, ανεξάρτητο, διεκδικητικό και αποτελεσματικό.**

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΠΙΔΙΩΞΗ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.: Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΥΠΛΟΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ

Η διαρκής εντατικοποίηση της εργασίας, οι συνεχείς οργανωτικές αλλαγές, η εφαρμογή νέων λειτουργικών συστημάτων και η αυξανόμενη πίεση για την επίτευξη της στοχοθεσίας, διαμορφώνουν μια δύσκολη πραγματικότητα για τους εργαζόμενους, που πολλές φορές οδηγεί σε εξουθένωση, εξάντληση και απογοήτευση. **Η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων δεν αποτυπώνεται μόνο στις συλλογικές συμβάσεις, τους κανονισμούς και τα θεσμικά κείμενα. Αποτυπώνεται και στις πραγματικές συνθήκες μέσα στις οποίες εργάζεται καθημερινά ο κάθε συνάδελφος.** Για το λόγο αυτό, η επίλυση των πολυδιάστατων προβλημάτων της εργασιακής καθημερινότητας αποτέλεσε και συνεχίζει να αποτελεί έναν από τους πιο κεντρικούς άξονες της δράσης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Ο Σύλλογός μας δεν αντιμετώπισε τα ζητήματα αυτά αποσπασματικά. Προχώρησε σε επανειλημμένες θεσμικές παρεμβάσεις, ανέδειξε σύνθετα προβλήματα, διεκδίκησε και πέτυχε συγκεκριμένες λύσεις.



Προσλήψεις στο Δίκτυο: Μια σταθερή προτεραιότητα για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Στο Δίκτυο Καταστημάτων, οι δυσκολίες παραμένουν ιδιαίτερα έντονες. Η υποστελέχωση αρκετών Μονάδων, οι αυξημένες απαιτήσεις εξυπηρέτησης, η συνεχής πίεση της στοχοθεσίας και οι λειτουργικές δυσχέρειες που προκαλούν οι τεχνολογικές αλλαγές επιβαρύνουν σημαντικά τους συναδέλφους. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταποκριθούν σε πολλαπλούς ρόλους και καθήκοντα, συχνά χωρίς την απαραίτητη υποστήριξη. Η κατάσταση αυτή δεν επηρεάζει μόνο τις συνθήκες εργασίας. Επηρεάζει και την ποιότητα εξυπηρέτησης των πελατών, δημιουργώντας πρόσθετες εντάσεις και δυσλειτουργίες.

Η αντιμετώπιση της έλλειψης προσωπικού στο Δίκτυο αποτελεί σταθερή προτεραιότητα για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Αναδείξαμε επανειλημμένα και σε όλα τα επίπεδα την αναγκαιότητα ενίσχυσης του Δικτύου, επισημαίνοντας ότι η συνεχής αύξηση των απαιτήσεων δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται αποκλειστικά με ανακατανομή καθηκόντων, αποσπάσεις από το ένα Κατάστημα στο άλλο και εντατικοποίηση της εργασίας.

Παράλληλα, θέσαμε το ζήτημα της αναπλήρωσης προσωπικού λόγω αποχωρήσεων και μετακινήσεων και το ζήτημα διευθετήθηκε αποτελεσματικά με την αναπλήρωση του προσωπικού από τον διαθέσιμο πίνακα επιλαχόντων του διαγωνισμού.

Με τη διαρκή πίεση του Συλλόγου, ήδη 95 νέες προσλήψεις πραγματοποιήθηκαν για το Δίκτυο εντός του 2026, κυρίως σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη.

Το Δίκτυο όμως χρειάζεται επιπλέον ενίσχυση, όχι μόνο στις μεγάλες πόλεις, **αλλά και στην Περιφέρεια**. Ακόμη και με το υφιστάμενο πελατοκεντρικό μοντέλο, για το οποίο ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει τεκμηριωμένα τοποθετηθεί, εκφράζοντας τη ριζική διαφωνία του στην πρόβλεψη στελέχωσης, υπάρχουν Καταστήματα που υπολείπονται σε προσωπικό και οι ανάγκες δεν μπορούν να καλυφθούν με αποσπάσεις και μεταθέσεις. Για το λόγο αυτό οι εκπρόσωποι του Συλλόγου μας στην Επιτροπή Προσλήψεων έχουν επανειλημμένως επιχειρηματολογήσει και ζητήσει επιπλέον προσλήψεις σε Μονάδες της Περιφέρειας, προκειμένου να καλυφθούν τα υφιστάμενα κενά.

Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι προχωρά άμεσα σε καταγραφή αναγκών για να δρομολογήσει, εντός του 2027, τις απαραίτητες προσλήψεις και στο Δίκτυο της Περιφέρειας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να διεκδικεί **ουσιαστική ενίσχυση** σε προσωπικό. Η ανάπτυξη των ψηφιακών υπηρεσιών και η κεντροποίηση των διαδικασιών δεν

μπορεί να χρησιμοποιείται ως επιχείρημα για τη διαρκή συρρίκνωση του δυναμικού στο Δίκτυο. Η ανθρώπινη παρουσία **παραμένει αναντικατάστατη** στην εξυπηρέτηση των πελατών, στη διαχείριση σύνθετων εργασιών και στη διατήρηση της σχέσης εμπιστοσύνης της πελατειακής βάσης με την Τράπεζα.

Το νέο πελατοκεντρικό μοντέλο στο Δίκτυο και οι παρεμβάσεις του Συλλόγου

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρακολούθησε συστηματικά τον σχεδιασμό του επικαιροποιημένου πελατοκεντρικού μοντέλου για το 2026-2027. **Πραγματοποιώντας τρεις διαδοχικές συναντήσεις με τα αρμόδια στελέχη των Διευθύνσεων**, έθεσε έγκαιρα τις ενστάσεις του στις αποφάσεις της Διοίκησης και κατάθεσε συγκεκριμένες και τεκμηριωμένες προτάσεις για την επίλυση των προβλημάτων που προέκυψαν. Οι παρεμβάσεις αυτές είχαν απτά αποτελέσματα.

Η Διοίκηση αποδέχθηκε **τη διατήρηση δύο τακτικών ταμιών**, αντί ενός, **σε δέκα επιπλέον Καταστήματα Α και Β κατηγορίας**, κυρίως σε κέντρα εφοδιασμού.

Παράλληλα, προβλέφθηκε **ενίσχυση της στελέχωσης** συγκεκριμένων Καταστημάτων, σε θέσεις Business και Premium Banking καθώς και σε θέσεις Ιδιωτών, βελτιώνοντας την λειτουργικότητα των Καταστημάτων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. επέμεινε και πέτυχε **τη διατήρηση των επιδομάτων ευθύνης** των συναδέλφων που επηρεάζονται από τις οργανωτικές αλλαγές (Chief Tellers), καθώς και στην **διατήρηση των σχετικών επιδομάτων των προσωποπαγών θέσεων ευθύνης.**

Οι αλλαγές αυτές, ασφαλώς, δεν έχουν εξαλείψει όλα τα προβλήματα. Ο Σύλλογος παρακολουθεί και προχωρά διαρκώς σε απαραίτητες παρεμβάσεις προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα ποικίλα προβλήματα που σχετίζονται με την υποστελέχωση αλλά και τις λειτουργικές αλλαγές.

Δίκτυο: Στοχοθεσία, Teams, καταιγισμός emails, σύστημα ραντεβού και ζητήματα συμπεριφοράς στελεχών

Σήμερα, τα σοβαρότερα προβλήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους στο Δίκτυο σχετίζονται ευθέως με την αυξανόμενη πίεση που προκύπτει από την υπερβολική στοχοθεσία, τις συνεχείς τηλεδιασκέψεις (teams), τις στρεβλώσεις στο σύστημα των ραντεβού αλλά και τις συμπεριφορές κάποιων στελεχών που, κατά περίπτωση, ξεπερνούν τα όρια, επηρεάζουν αρνητικά την καθημερινότητα και το κλίμα συνεργασίας και θίγουν την αξιοπρέπεια των συναδέλφων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στα πλαίσια των αλλεπάλληλων θεσμικών συναντήσεων με τη Διοίκηση **ζήτησε τον εξορθολογισμό στη χρήση των συνεχόμενων τηλεδιασκέψεων και των αλλεπάλληλων emails**, έτσι ώστε οι συνάδελφοι να μην «βομβαρδίζονται» με άσκοπη πληροφόρηση που επιβαρύνει την καθημερινότητά τους.

Η Διοίκηση προχώρησε, ειδικά στο θέμα των Teams, σε κινήσεις που έχουν βελτιώσει αισθητά την κατάσταση στα Καταστήματα και έχουν περιορίσει σημαντικά τις άσκοπες και συνεχόμενες συναντήσεις. Επιπλέον, μετά από αίτημα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η Διοίκηση εξετάζει διάφορες εναλλακτικές λύσεις προκειμένου να αποφορτιστεί η κατάσταση, όπως ημέρες χωρίς καθόλου Teams, υιοθέτηση πιο σύγχρονων εργαλείων ενημέρωσης όπως τα block posts αντί για Teams, πλατφόρμες καταχώρησης δεδομένων αντί για συνεχόμενα emails κ.α.

Πάγια θέση μας για το σύστημα ραντεβού στα Καταστήματα είναι ότι η ορθή χρήση του προϋποθέτει τον συνυπολογισμό και ποιοτικών παραμέτρων, όπως ο πραγματικός αριθμός των συναδέλφων που εργάζονται, ο υπολογισμός και η αφαίρεση των αδειούχων, καθώς και η παροχή περισσότερης ευελιξίας στη διαχείριση των slots, έτσι ώστε να διευκολύνεται η κατάσταση σε περίπτωση αυξημένου φόρτου εργασίας. Παράλληλα, επιμείναμε στην ορθή χρήση των νέων συστημάτων ροής πελατείας, προς την κατεύθυνση



της πραγματικής διευκόλυνσης της εργασίας των συναδέλφων και όχι ως ακόμη ένα μέσο άσκοπης πίεσης, εργασιακού στρες και διαρκούς ελέγχου χωρίς ουσιαστικό νόημα.

Ειδικά στο θέμα των συμπεριφορών των στελεχών που ασκούν αφόρητη πίεση για την επίτευξη της στοχοθεσίας, η θέση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παραμένει σταθερή και αδιαπραγμάτευτη. Η αξιολόγηση, η στοχοθεσία και η διοίκηση των Μονάδων πρέπει να στηρίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, στην ομαδική δουλειά, σε ρεαλιστικές απαιτήσεις και στον σεβασμό της προσωπικότητας κάθε εργαζομένου. Μετά από αναφορές περιστατικών από συναδέλφους σε εκπροσώπους του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έγιναν καίριες παρεμβάσεις προς τη Διοίκηση και προχώρησαν οι απαραίτητες διορθωτικές κινήσεις. Η διαδικασία αυτή είναι σε διαρκή εξέλιξη και απαιτείται εγρήγορση και διαρκής επικοινωνία με τον Σύλλογο, προκειμένου τέτοιας φύσης περιστατικά να αντιμετωπίζονται έγκαιρα, αποτελεσματικά και σύμφωνα με τις προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας και των Σ.Σ.Ε..

Επαγγελματική εξέλιξη και αξιοποίηση του προσωπικού. Συμμετοχή του προσωπικού του Δικτύου στις προκηρύξεις για θέσεις σε Διευθύνσεις

Η δυνατότητα και οι ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στο σύνολο του προσωπικού, ανεξαρτήτως Μονάδας που κάθε εργαζόμενος υπηρετεί, αποτελεί πάγια και σταθερή στόχευση της δράσης του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι του Δικτύου ήταν αποκλεισμένοι **από τις εσωτερικές προκηρύξεις για τη Διοίκηση**, γεγονός που εύλογα δημιουργούσε μεγάλη δυσαρέσκεια στους συναδέλφους.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ανέδειξε την ανάγκη αξιοποίησης των εργαζομένων του Δικτύου και τη δημιουργία ουσιαστικών ευκαιριών μετακίνησης και εξέλιξης στις Κεντρικές Υπηρεσίες. Ζητήσαμε από τη Διοίκηση και τελικά πετύχαμε οι προκηρύξεις **να περιλαμβάνουν** και τους εργαζόμενους του Δικτύου, αλλά και **να αναπληρώνονται** οι μετακινήσεις από τη **λίστα επιλαχόντων** των διαγωνισμών προσλήψεων για τα Καταστήματα.

Εντός του 2026, ήδη **22 εργαζόμενοι που εργάζονταν σε Καταστήματα έχουν επιλεγεί** μέσω της διαδικασίας των **εσωτερικών προκηρύξεων** για τη στελέχωση κεντρικών υπηρεσιών, βάζοντας οριστικό τέλος σε ένα άδικο διαχωρισμό μεταξύ των εργαζομένων.

Bonus Δικτύου - Απαιτείται δίκαιη και ίση μεταχείριση για όλους τους εργαζομένους

Βασική επιδίωξη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είναι η βελτίωση και η ενίσχυση των σταθερών αποδοχών των εργαζομένων, όπως αυτές διαμορφώνονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που υπογράφει ο Σύλλογος με τη Διοίκηση. Ειδικά σε μία περίοδο ακραίων ανατιμήσεων αγαθών και υπηρεσιών, με την ακρίβεια στη χώρα μας να απειλεί οικογένειες και νοικοκυριά και να οδηγεί σε συνθήκες φτώχειας, οι τακτικές αποδοχές των εργαζομένων στην Εθνική και **οι ρυθμίσεις που πέτυχε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στις πρόσφατες Συμβάσεις συγκροτούν ένα απαραίτητο δίκτυ προστασίας απέναντι στην εκτίναξη του κόστους ζωής.** Η **εξίσωση του επιδόματος Δικτύου** σε όλα τα επίπεδα, οι αυξήσεις στα επιδόματα ευθύνης των στελεχών και η θέσπιση νέου επιδόματος για όσους δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης, η διατήρηση του μισθολογίου και οι αναβαθμίσεις - προαγωγές του προσωπικού μέσω του Κανονισμού Εργασίας και των πρόσφατων ρυθμίσεων, η οριστική επίλυση του ζητήματος του λογαριασμού αποκατάστασης τέκνων με την επικείμενη σύσταση **νέου προγράμματος αρωγής τέκνων** με τη συμμετοχή της Τράπεζας, **αποτελούν αυξήσεις στις αποδοχές και βελτίωση στις παροχές που ενισχύουν μόνιμα, σταθερά και θεσμικά το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων στην Εθνική.**

Τα συστήματα πρόσθετων αμοιβών αποτελούν διεθνή πρακτική επιβράβευσης των εργαζομένων, όχι μόνο στο τραπεζικό σύστημα. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει τοποθετηθεί και στο παρελθόν για το θέμα αυτό και διαχρονικά είναι υπέρ των μισθολογικών αυξήσεων που επιτυγχάνονται μέσα από υπογραφή συλλογικών συμφωνιών. Έχουμε, όμως, πολλές φορές αναφερθεί στην ανάγκη να υπάρξει **δίκαιη αντιμετώπιση** στους εργαζόμενους του Δικτύου, με την χορήγηση του bonus **κατ' αντιστοιχία** με ό,τι εφαρμόζεται στην Διοίκηση.

Εργασιακά ζητήματα - κτήριο Γέρακα

Το προεδρείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πραγματοποίησε στις 15/10/2026 ειδική συνάντηση με τις Ε.Α.Κ. Πληροφορικής του κτηρίου Γέρακα, όπου ενημερώθηκε αναλυτικά για τα **εντεινόμενα εργασιακά προβλήματα** στο χώρο και τις Μονάδες που στεγάζονται εκεί. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. λαμβάνει πρωτοβουλίες για μια σειρά θεμάτων με στόχο:

- Να σταματήσει **η αφόρητη πίεση** που ασκείται ειδικά στο προσωπικό των Διευθύνσεων Πληροφορικής. Η διαφύλαξη της **αξιοπρέπειας** των εργαζομένων για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είναι **αδιαπραγμάτευτη**.

➜

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ - ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ

Η διασφάλιση της αξιοκρατίας, της ίσης μεταχείρισης και της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί διαχρονική προτεραιότητα για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Σημαντικό εργαλείο για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι η θεσμικά κατοχυρωμένη εκπροσώπηση των εργαζομένων στα αρμόδια όργανα της Τράπεζας, μέσα από τις προβλέψεις του Κανονισμού Εργασίας και των Συλλογικών Συμβάσεων που έχουν υπογραφεί με τη Διοίκηση.

Η συμμετοχή των εκπροσώπων του Συλλόγου στα Συμβούλια Τοποθετήσεων, Προαγωγών και Αναβαθμίσεων, αλλά και στα Πειθαρχικά Συμβούλια, διασφαλίζει ότι οι υπηρεσιακές εξελίξεις και οι σχετικές αποφάσεις δεν λαμβάνονται χωρίς την παρουσία και την παρέμβαση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Κατά τη διάρκεια του 2026, οι εκπρόσωποι που έχει ορίσει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. άσκησαν ενεργό ρόλο στις εργασίες των συγκεκριμένων Συμβουλίων, τα οποία πραγματοποίησαν επανειλημμένες συνεδριάσεις.

Μέσα από τη συμμετοχή τους σε αυτά τα Συμβούλια, εξετάστηκαν υπηρεσιακά ζητήματα που αφορούσαν μεγάλο αριθμό συναδέλφων, με αποτέλεσμα την προαγωγή εργαζομένων, την τοποθέτηση στελεχών σε θέσεις αυξημένης ευθύνης, καθώς και την αναβάθμιση προσωπικού μέσω των αρμόδιων Συμβουλίων Εξειδικευμένου Προσωπικού.

Η παρουσία του Συλλόγου στις διαδικασίες αυτές δεν αποτελεί μια απλή τυπική εκπροσώπηση. Συνιστά ουσιαστική δυνατότητα ελέγχου, παρέμβασης και υπεράσπισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με στόχο τον περιορισμό αυθαίρετων αποφάσεων και την αποτροπή καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Ιδιαίτερης σημασίας είναι και η παρουσία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στις πειθαρχικές διαδικασίες. Κατά το 2026, ο Σύλλογος στάθηκε έμπρακτα στο πλευρό συναδέλφων που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν αντίστοιχες διαδικασίες, όπως αυτές προβλέπονται από τον Κανονισμό Εργασίας. Με **υπευθυνότητα, αποφασιστικότητα και σεβασμό στην προσωπικότητα κάθε εργαζομένου**, οι εκπρόσωποί μας παρενέβησαν για την υπεράσπιση των συναδέλφων, επιδιώκοντας δίκαιη αντιμετώπιση κάθε περίπτωσης. Οι παρεμβάσεις αυτές είχαν θετική έκβαση, επιβεβαιώνοντας τη σημασία της θεσμικής παρουσίας του Συλλόγου σε ζητήματα που μπορούν να επηρεάσουν καθοριστικά την επαγγελματική πορεία των εργαζομένων.

Η κατοχυρωμένη συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στα υπηρεσιακά και πειθαρχικά όργανα αποτελεί σημαντική συνδικαλιστική κατάκτηση, η οποία αποκτά αξία μέσα από τη διαρκή αξιοποίησή της προς όφελος των εργαζομένων.

Με σταθερή παρουσία, ουσιαστικές παρεμβάσεις και αίσθημα ευθύνης, θα συνεχίσουμε να διεκδικούμε διαφανείς διαδικασίες, δίκαιη υπηρεσιακή εξέλιξη και ουσιαστική προστασία απέναντι σε κάθε μορφής αυθαιρεσία.

- Να υπάρξει **εξορθολογισμός** των **Έργων** και των **προτεραιοτήτων**. Να μπει **φρένο** στον καταιγισμό αιτημάτων των Μονάδων προς την Πληροφορική και να υπάρξει ουσιαστική αξιολόγηση και προτεραιοποίησή τους.
- Να υπάρξει συμφωνία με τη Διοίκηση για ένα **θεσμοθετημένο πλαίσιο** που θα ρυθμίζει τον Κανονισμό για τις υπηρεσίες ετοιμότητας του προσωπικού **(standby)**.
- Να εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία για τις εγκεκριμένες υπερωρίες, οι οποίες πρέπει να πραγματοποιούνται στις ώρες που εγκρίνονται **και όχι ανεξέλεγκτα** σε διαφορετικές ώρες και ημέρες, **με αυθαίρετες αποφάσεις** των στελεχών της Διοίκησης στον Γέρακα.
- **Να διευκολυνθεί το προσωπικό** που μετακινείται προσωρινά στο **buffer κτίριο** του Ηρακλείου, με συγκεκριμένες παρεμβάσεις, όπως:
- **Προγραμματισμό κατάλληλων δρομολογίων** με χρήση υπηρεσιακών λεωφορείων, για να καλυφθεί η μετακίνηση όσων εργαζόμενων απαιτείται.
- **Διευρυμένη αξιοποίηση** της δυνατότητας για παροχή εξ αποστάσεως εργασίας στο μέγιστο των 15 ημερών, όπως προβλέπεται από το σχετικό πλαίσιο για την τηλεργασία.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παρακολουθεί στενά τα τεκταινόμενα στις Διευθύνσεις του κτηρίου του Γέρακα. Η Διοίκηση οφείλει **να προχωρήσει άμεσα και χωρίς χρονοτριβή** στην επίλυση των μεγάλων προβλημάτων, που έχουν διογκωθεί **με αποκλειστική ευθύνη** των αρμόδιων στελεχών. **Σε διαφορετική περίπτωση**, ο Σύλλογός μας θα προχωρήσει σε **δυναμικές ενέργειες**, προκειμένου να προστατέψει τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζόμενων στις συγκεκριμένες Διευθύνσεις.

ΕΦΑΠΑΞ

Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΕ ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΣΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΟ ΝΕΟ Τ.Ε.Α. ΜΕ ΠΛΗΡΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΑΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Με το Φ.Ε.Κ. αρ. φύλλου 1454/τεύχος Β χορηγήθηκε στις 16 Μαρτίου 2026 άδεια ίδρυσης και λειτουργίας του νέου Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού Ε.Τ.Ε. (Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.), **ολοκληρώνοντας με επιτυχία** τις διαδικασίες μετατροπής του Ταμείου Αυτασφάλειας Προσωπικού Ε.Τ.Ε. (Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.) σε Επαγγελματικό Ταμείο.

Η εξέλιξη αυτή ήρθε ως **επιστέγασμα μιας μακράς και επίπονης συλλογικής προσπάθειας**, που ξεκίνησε λόγω της ψήφισης του Ν. 5078/2023 για τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης και τις υποχρεωτικές διατάξεις που επέβαλε στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε..

Η πρόσβαση των ασφαλισμένων στο Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. για τη διαχείριση της παροχής, τις υπηρεσίες και την πληροφόρηση γίνεται ηλεκτρονικά μέσω του site του Ταμείου:

https://tea-ete.gr

Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ

Το «Ταμείο Αυτασφαλείας Προσωπικού Εθνικής Τραπέζης» συστήθηκε με τις από 29.10.1926 και 6.4.1927 αποφάσεις του Γενικού Συμβουλίου της Ε.Τ.Ε. ως αυτοτελής και αυτόνομος Οργανισμός διεπόμενος από τις διατάξεις του Κανονισμού του, ο οποίος είχε εγκριθεί με τις ίδιες αποφάσεις του Γενικού Συμβουλίου.

Μετά το Ν.3483/28, «περί κυρώσεως της από 23.2.1928 συμβάσεως μεταξύ Δημοσίου και ΕΤΕ», το Ταμείο λειτούργησε ως αυτόνομος Οργανισμός, ως κοινό «Ταμείο Αυτασφαλείας του Προσωπικού της Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος, της Τραπέζης της Ελλάδος και της Εθνικής Κτηματικής Τραπέζης της Ελλάδος».

Το 1953 αναδιοργανώθηκε ως ειδικό «Ταμείο Αυτασφαλείας Προσωπικού της Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος» και μετετράπη από Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου.

Το 2002 μετατρέπεται εκ νέου σε Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου.

Στα τέλη του 2013 μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και Κοινή Υπουργική Απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Φ.Ε.Κ. τ. Β/3239 19.12.2013) τίθεται σε ισχύ ο αναθεωρημένος Κανονισμός του.

Το 2023 ψηφίζεται ο Νόμος 5078 που υποχρεώνει τα Ταμεία σε μια σειρά αλλαγών.

Τέλος, τον Μάρτιο του 2026, με το Φ.Ε.Κ. 1454/τεύχος Β, το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. μετατρέπεται σε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.).

Ο Ν. 5078/2023 ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΣΕ ΣΕ «ΞΑΦΝΙΚΟ ΘΑΝΑΤΟ» ΤΟ Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. ΚΑΙ Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΕΤΕ-ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΟΥ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ

Στα τέλη του 2023, η Κυβέρνηση, με μία αιφνιδιαστική κίνηση, αποφάσισε να καταθέσει, και τελικά να ψηφίσει, το Ν. 5078 **παρεμβαίνοντας βίαια στους κανόνες και τη λειτουργία** του συνόλου των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, των Ταμείων Υποχρεωτικής Επαγγελματικής Ασφάλισης και των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων, μεταξύ των οποίων και του **Ταμείου Αυτασφάλειας Προσωπικού Ε.Τ.Ε.** (Εφάπαξ).

Έτσι, όσον αφορά στο Ταμείο Αυτασφάλειας Προσωπικού Ε.Τ.Ε., μεταξύ άλλων:

- Υποχρέωνε το Ταμείο να αλλάξει τον τρόπο υπολογισμού της εφάπαξ παροχής με υποχρεωτική επιλογή οικονομικού συστήματος είτε **κεφαλαιοποιητικού** είτε **νοητής κεφαλαιοποίησης (NDC)**, αποκλειστικά και μόνο.
- Καθιστούσε την ασφάλιση στο Ταμείο από υποχρεωτική σε **προαιρετική**.



Η υποχρεωτική εφαρμογή του Νόμου έθετε, λοιπόν, ασφυκτικά περιθώρια, όρους και προϋποθέσεις.

«...Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
... (σημ.: αναφέρονται τα Ταμεία που αφορά ο Νόμος)
...
Μέρος Β':
...
Τα επτά (7) αλληλοβοηθητικά Ταμεία (νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου):
*- **Ταμείο Αυτασφάλειας Προσωπικού Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος,** ...*
...»

[Αιτιολογική Έκθεση Ν.5078/2023]

Η εφαρμογή των διατάξεων αυτών δημιουργούσε αυτόματα ένα **τεράστιο κενό στα οικονομικά δεδομένα** του Ταμείου, καθώς ανέτρεπε τον τρόπο υπολογισμού και εισήγαγε υποχρεωτικά νέο, οδηγώντας το Ταμείο σε μία ιδιαίτερα δυσμενή θέση.

«...Τα ταμεία της παρ. 1 (σημ.: αλληλοβοηθητικά ταμεία, όπως το ΤΑΠΕΤΕ) ... υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, πρόταση επιλογής είτε του κεφαλαιοποιητικού συστήματος είτε του διανεμητικού συστήματος προκαθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC)...»

[Ν.5078/2023, άρθρο 98, παρ. 3]

Σύμφωνα με την τότε **επίσημη ενημέρωση του αναλογιστή** του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. στο Δ.Σ. του Ταμείου, η εφαρμογή των διατάξεών του Νόμου θα επέφερε **περικοπή** της εφάπαξ παροχής, **άνω του 40%, άμεσα. Δεν πρόκειται για μία αυθαίρετη και υπερβολική, χάριν εντυπώσεων, εκτίμηση.** Ήταν η **επιστημονικά τεκμηριωμένη θέση** του αναλογιστή, με βάση τα πραγματικά δεδομένα και στοιχεία.

Έτσι, ένα Ταμείο με διαθέσιμα ύψους **αρκετών δεκάδων εκατομμυρίων ευρώ,** το οποίο είχε εξασφαλισμένη βιωσιμότητα για τα επόμενα χρόνια, **κινδύνευε** λόγω των δεδομένων που έθετε ο νέος Νόμος και του δυσθεώρητου χρηματοδοτικού κενού που δημιουργούσε.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες ξεκίνησε ένας τιτάνιος αγώνας για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με **στόχο** τόσο **να διασφαλιστεί η παροχή** και τα ώριμα δικαιώματα των ασφαλισμένων, όσο και να εξασφαλιστεί η **προοπτική του Ταμείου** και για τις επόμενες γενιές εργαζομένων στην Εθνική.

Ο δρόμος για την επιτυχή κατάληξη **άνοιξε** το Μάρτιο του 2024, όταν σε συνάντηση που πραγματοποιήθηκε μεταξύ του **Προεδρείου του Συλλόγου** με τον **Διευθύνοντα Σύμβουλο** της Τράπεζας, και σε συνδυασμό με τις **αποφάσεις** του Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., του Δ.Σ. του Ταμείου και του Δ.Σ. της Τράπεζας που ακολούθησαν, τέθηκαν οι βάσεις για την οριστική επίλυση, η οποία και κατέληξε σε μία ιστορική συμφωνία, με την οποία:

- **Διασφαλίστηκε η εφάπαξ παροχή** με την **ουσιαστική στήριξη** της Τράπεζας.
- **Διασφαλίστηκε η καταβολή της εργοδοτικής εισφοράς**, την οποία αμφισβητούσε έντονα το αρμόδιο Υπουργείο.
- Δόθηκε **οριστική λύση** στο πρόβλημα, **ΧΩΡΙΣ να το μετακυλίει στις επόμενες γενιές**.
- **Αντιμετωπίστηκε** αποτελεσματικά η **κατάργηση της υποχρεωτικής ασφάλισης**, καθώς το κεφαλαιοποιητικό σύστημα δεν εξαρτάται από τις αυξομειώσεις του πλήθους των μελών του Ταμείου.

Αναμφισβήτητα συνιστά **μοναδική επιτυχία** του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ότι η μετατροπή του Ταμείου υλοποιήθηκε με την **πλήρη στήριξη** της Τράπεζας, πετυχαίνοντας να **μην υπάρξει ΚΑΜΙΑ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΑΠΩΛΕΙΑ-ΠΕΡΙΚΟΠΗ** της παροχής για τους ασφαλισμένους.

Οι δε διατάξεις που εισήχθησαν στο νέο Καταστατικό του Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε., εγκρίθηκαν από τον Επόπτη (Τράπεζα της Ελλάδος), δημοσιεύθηκαν στο **ΦΕΚ τεύχος Β, αρ. φύλλου 1454/16.3.2026** και αφορούν στην μετατροπή του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., **είναι μοναδικές**, δεν υπάρχουν αλλού και διασφαλίζουν τα ασφαλιστικά μας δικαιώματα και την ομαλή μετάβαση στο νέο μοντέλο.

Διοίκηση του ΤΕΑ-ΕΤΕ

Το Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. διοικείται από **7μελές Διοικητικό Συμβούλιο και 3μελές Εποπτικό Συμβούλιο.**

Στο **Διοικητικό Συμβούλιο** (άρθρο 15) ορίζονται τέσσερις (4) εκπρόσωποι από τη Διοίκηση και τρεις (3) εκπρόσωποι από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Στο **Εποπτικό Συμβούλιο** (άρθρο 21) ορίζονται ένας (1) εκπρόσωπος από τη Διοίκηση και δύο (2) εκπρόσωποι από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Έτσι, διατηρείται η απαραίτητη ισορροπία μεταξύ των δύο θεσμικών εταίρων (Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Διοίκηση), καθώς στο Δ.Σ. την πλειοψηφία την έχει η Διοίκηση, αλλά στο Ε.Σ. την πλειοψηφία την έχει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Είναι αυτονόητο ότι, όπως έγινε και με την συμφωνία για το Εφάπαξ, οι **μείζονος σημασίας αποφάσεις, αυτού του είδους, του μεγέθους και της σπουδαιότητας**, που αφορούν τους εργαζόμενους, δεν μπορεί παρά να **λαμβάνονται από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και την Διοίκηση της Τράπεζας**, μετά από διαπραγματεύσεις.

Το Δ.Σ. του Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. έχει συγκεκριμένες αρμοδιότητες (άρθρο 18) που αφορούν στη διαχείριση και λειτουργία του Ταμείου, ενώ για όλες τις **σημαντικές αποφάσεις** του ΤΕΑ-ΕΤΕ (άρθρα 17, 67, 68, 69, 70, 71) απαιτείται **αυξημένη πλειοψηφία 6/7.**

*«...Ειδικά, στις περιπτώσεις: (α) **τροποποίησης του Καταστατικού** του ΤΕΑ-ΕΤΕ, κατά το άρθρο 67, (β) **ενοποίησης** του ΤΕΑ-ΕΤΕ με άλλα ομοειδή Ταμεία κατά το άρθρο 68, (γ) **διάσπασης** του ΤΕΑ-ΕΤΕ κατά το άρθρο 69, (δ) **συνεργασίας** του ΤΕΑ-ΕΤΕ με άλλα ομοειδή Ταμεία ... κατά το άρθρο 70, και (ε) διάλυσης του ΤΕΑ-ΕΤΕ κατά το άρθρο 71, για τη λήψη της σχετικής απόφασης το Δ.Σ. βρίσκεται σε απαρτία εφόσον είναι παρόντα έξι (6) μέλη του, η δε απόφαση λαμβάνεται **με πλειοψηφία έξι (6) εκ των μελών του**...»*

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 17, παρ. 6]

Το Εποπτικό Συμβούλιο, όπου διατηρεί την πλειοψηφία ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έχει **κρίσιμες αρμοδιότητες**, καθώς **ελέγχει τη λειτουργία** του Δ.Σ. και του Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε..

*«...Το Ε.Σ. **εποπτεύει και ελέγχει τις πράξεις του Δ.Σ.** καθώς και την **τήρηση της νομοθεσίας και του καταστατικού** του ΤΕΑ-ΕΤΕ. Για το σκοπό αυτό προβαίνει σε τακτικούς και έκτακτους ελέγχους της διαχείρισης του ΤΕΑ-ΕΤΕ και παρακολουθεί την πορεία των υποθέσεών του.*

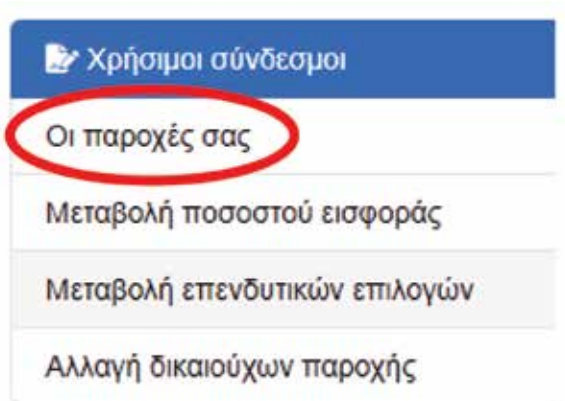
*... Το Ε.Σ., για την εκπλήρωση του έργου του, δικαιούται να λαμβάνει γνώση **οποιουδήποτε** βιβλίου, εγγράφου ή στοιχείου του ΤΕΑ-ΕΤΕ...*

*... Το Ε.Σ. συντάσσει, σε ετήσια βάση, έκθεση για την οικονομική διαχείριση του Δ.Σ. του ΤΕΑ-ΕΤΕ, την οποία **θέτει στη διάθεση των μελών** και των δικαιούχων παροχών...»*

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 23]

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Το ύψος του συνόλου της παροχής του κάθε ασφαλισμένου είναι προσβάσιμο από το site του Ταμείου (tea-ete.gr),επιλέγοντας «οι παροχές σας» στην κεντρική σελίδα.



Η Εφάπαξ παροχή καθορίζεται από το **άθροισμα** των παρακάτω δύο Προγραμμάτων:

- **Πρόγραμμα Προκαθορισμένων Παροχών.** Προκύπτει από τον τύπο υπολογισμού της παροχής όπως ίσχυε στο καταστατικό του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., με βάση τα ισχύοντα μέχρι την **31.12.2024** (ασφαλιστικός μισθός, έτη ασφάλισης, κτλ.). **Η παροχή διασφαλίζεται απόλυτα** από την περιουσία του Ταμείου, τη χρηματοδότηση και την εγγύηση της Τράπεζας.
- **Πρόγραμμα Προκαθορισμένων Εισφορών.** Δημιουργείται **ατομική μερίδα** για κάθε ασφαλισμένο, από **1.1.2025.** Σε κάθε ατομική μερίδα καταβάλλεται η εισφορά του εργαζόμενου (από 0% έως 18%) και του εργοδότη (2%).

Εισφορά Εργοδότη - Ασφαλισμένου

Η εισφορά του εργοδότη στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., που επανήλθε στα τέλη του 2013, **ήταν επισφαλής**. Συγκεκριμένα, στο **Καταστατικό του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.** που αφορούσε στους Πόρους του Ταμείου, αναφερόταν η εργοδοτική εισφορά ως **οικειοθελής παροχή** της Τράπεζας.

*«... **Οικειοθελής εισφορά 2%** από την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος...»*

[ΤΑΠΕΤΕ, άρθρο 4]

Επιπρόσθετα, **ήδη από το 2014**, το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εγκαλούσε συνεχώς το Δ.Σ. του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., και **έθετε θέμα για το αν επιτρέπεται ή όχι** η καταβολή εργοδοτικής εισφοράς, ακόμα και με αυτή τη μορφή.

Αντιθέτως, στο **Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.** η εισφορά της Τράπεζας είναι **διασφαλισμένη**, καθώς ο Νόμος για τα Τ.Ε.Α. επιτρέπει εργοδοτικές εισφορές. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 34 του Καταστατικού, που αφορά στους Πόρους του Προγράμματος προκαθορισμένων εισφορών (ατομικές μερίδες), αναφέρεται η εισφορά του εργοδότη ως **υποχρεωτική**.

«... Το Πρόγραμμα προκαθορισμένων εισφορών έχει ως πόρους:

*α. Τακτική, **υποχρεωτική εισφορά** εργοδότη/Χρηματοδοτούσας Επιχείρησης ...*

*... (η ΕΤΕ) καταβάλλει στο Πρόγραμμα προκαθορισμένων εισφορών **υποχρεωτικά** για κάθε μέλος **τακτική μηνιαία εισφορά**, η οποία εξαρτάται από το ιεραρχικό επίπεδο ευθύνης του μέλους και υπολογίζεται ως εξής:*

Α' Κατηγορία: Μέλη Ανώτατης Διοίκησης και Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοίκησης:

5% επί των μικτών μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους

Β' Κατηγορία: Λοιποί εργαζόμενοι

2% επί των μικτών μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους...»

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 34]

Επιπλέον, για πλήρη διασφάλιση, η εργοδοτική εισφορά **(2%)** έχει **κατοχυρωθεί** και με Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ ΣΥΕΤΕ-ΕΤΕ.

Η Διοίκηση έχει επιλέξει να καταβάλει αυξημένη εισφορά σε συγκεκριμένα στελέχη.

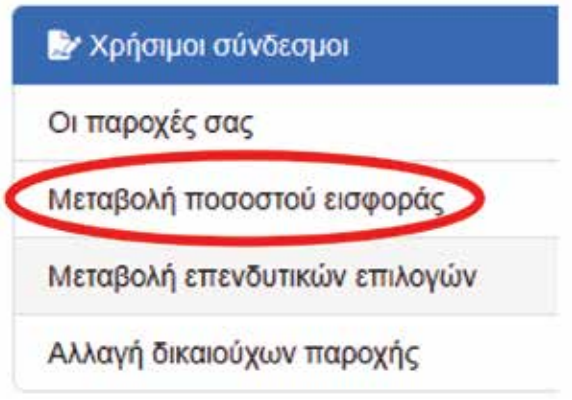
Τέλος, οι ασφαλισμένοι έχουν τη δυνατότητα, **δύο**

φορές τον χρόνο, να μεταβάλλουν το ύψος της εισφοράς τους, ανάλογα με τις δυνατότητές τους.

«...το μέλος επιλέγει σε ακέραιο αριθμό το ποσοστό της εισφοράς που επιθυμεί να καταβάλλει, έχει δε δικαίωμα να μεταβάλλει το ποσοστό αυτό δύο (2) φορές ανά ημερολογιακό έτος, κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο...»

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 34]

Ο ασφαλισμένος μπορεί να μεταβάλει το ποσοστό εισφοράς από το site του Ταμείου (tea-ete.gr), επιλέγοντας «Μεταβολή ποσοστού εισφοράς» στην κεντρική σελίδα.



Κατόπιν μπορεί από την «μπάρα» να επιλέξει το ποσοστό εισφοράς που επιθυμεί.



Το ΤΕΑ-ΕΤΕ ως καθολικός διάδοχος του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.

Το ΤΕΑ-ΕΤΕ είναι θεσμοθετημένα ο καθολικός διάδοχος του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., με ό,τι -θετικό- αυτό συνεπάγεται για τη διασφάλιση και τη συνέχεια των ασφαλιστικών μας δικαιωμάτων.

*«... Το ΤΕΑ-ΕΤΕ, δια του αυτοτελούς Προγράμματος προκαθορισμένων παροχών, αποτελεί **καθολικό διάδοχο** του ΤΑΠΕΤΕ και υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του ΤΑΠΕΤΕ ...*

*... **Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις** των ασφαλισμένων και δικαιούχων του ΤΑΠΕΤΕ έναντι του ΤΑΠΕΤΕ **μεταφέρονται** στο αυτοτελές Πρόγραμμα προκαθορισμένων παροχών του ΤΕΑ-ΕΤΕ ....»*

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 4]

Το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. δεν ήταν ποτέ «εγγυημένων» παροχών

Σε διάφορες ανακοινώσεις αναφέρεται **ψευδώς** ότι το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. ήταν «εγγυημένων παροχών» και ότι δήθεν αυτό καταργήθηκε με τη μετατροπή του σε Επαγγελματικό Ταμείο. Το Καταστατικό του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., όμως, όχι μόνο **δεν ανέφερε πουθενά** την παροχή ως «εγγυημένη» -σε αυτή την περίπτωση **θα έπρεπε να ορίζεται ο «εγγυητής»-** αλλά αντιθέτως **υποχρέωνε το Δ.Σ.** να προβεί σε **συγκεκριμένες ενέργειες** σε περίπτωση αρνητικών εξελίξεων, **ακόμα και σε μείωση της παροχής,** όπως έγινε το 2013.

*«...σε περίπτωση που από τα αποτελέσματα των αναλογιστικών μελετών **δύο** (2) συνεχών οικονομικών χρήσεων **προκύπτει ανατροπή της αναλογιστικής ισορροπίας του Ταμείου**, το Δ.Σ. **υποχρεούται... να τροποποιήσει** ... τις διατάξεις ... προκειμένου να αποκατασταθεί η αναλογιστική ισορροπία του Ταμείου. Προς τούτο δύναται να επαναπροσδιορίσει **ακόμα και κατά το δυσμενέστερο** για τους ασφαλισμένους τρόπο τις **προϋποθέσεις** χορήγησης των παροχών ή το **ύψος** αυτών ή των **εισφορών** ή και **τα τρία**...»*

[ΤΑΠΕΤΕ, άρθρο 3, παρ. 10]

Από πουθενά, λοιπόν, δεν προέκυπτε ότι το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. ήταν «εγγυημένο».

Διασφάλιση της παροχής του Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. μέσω του Τ.Ε.Α.

Αντιθέτως με ό,τι ίσχυε στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., στο **Καταστατικό του Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.** και συγκεκριμένα στο άρθρο που αφορά τους πόρους του **προγράμματος προκαθορισμένων παροχών** (δηλ. της παροχής με βάση το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., μέχρι 31.12.2024) αναφέρονται τα παρακάτω:

*«...Η Χρηματοδοτούσα Επιχείρηση (σημ. η ΕΤΕ) **χρηματοδοτεί** το ΤΕΑ-ΕΤΕ με το ποσό που απαιτείται **για την πλήρη κάλυψη των εποπτικών απαιτήσεων**...*

*Περαιτέρω, ... (η ΕΤΕ) **δεσμεύεται** ότι θα καλύψει **κάθε εποπτική απαίτηση** που τυχόν προκύψει έως τον χρόνο της μετατροπής ... καθώς και ότι θα μεριμνά για την κάλυψη των εποπτικών απαιτήσεων για το ΤΕΑ-ΕΤΕ **που θα ανακύπτουν στο μέλλον**...*

*... (η ΕΤΕ) καταβάλλει έκτακτες εισφορές ... όπως εκάστοτε ισχύουν, και **για τη στήριξη της βιωσιμότητας και των λειτουργικών εξόδων** του Προγράμματος, **ώστε να είναι δυνατή η καταβολή των παροχών του**, **ως αυτές υπολογίζονται** σύμφωνα με το άρθρο 44 (σημ.: είναι το άρθρο που αφορά τον υπολογισμό της παροχής με βάση το ΤΑΠΕΤΕ) ....»*

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 33]

Δηλαδή, για πρώτη φορά στην ιστορία του Εφάπαξ διασφαλίζεται απόλυτα η παροχή, **μετατρέποντάς την πραγματικά σε εγγυημένη.**

Τι σημαίνει η διαγραφή από το Τ.Ε.Α. για τον ασφαλισμένο

Διαγραφή του ασφαλισμένου από το Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. **σημαίνει** ότι **ο εργοδότης δεν θα καταβάλει** εργοδοτική εισφορά. Οι προϋποθέσεις λήψης της παροχής **δεν αλλάζουν.**

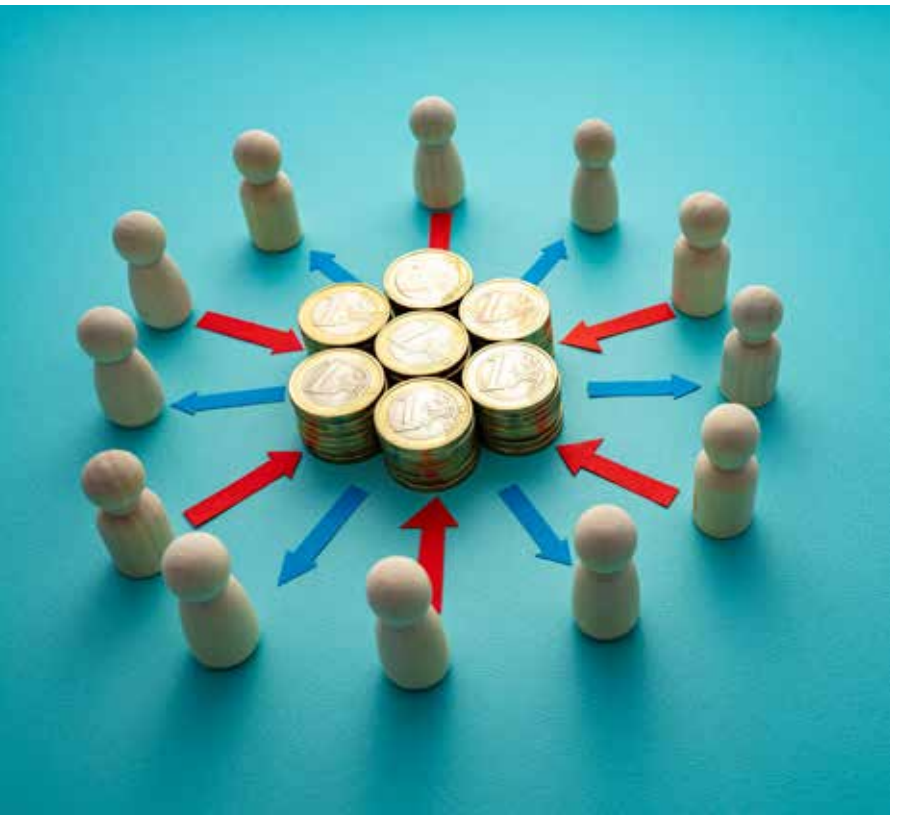
Δεν υπάρχει **κανένας λόγος** για έναν εργαζόμενο να προχωρήσει σε μία τέτοια ενέργεια (διαγραφή από το Ταμείο), καθώς στο Τ.Ε.Α..-Ε.Τ.Ε., και **σε αντίθεση** με το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. που είχε σταθερή υποχρεωτική εισφορά 5,5% (άρθρο 4), **η εισφορά του ασφαλισμένου** είναι **προαιρετική** (δηλ. ξεκινάει από **0%**). Όμως, ακόμα και σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης **καταβάλει κανονικά** την εργοδοτική εισφορά.

> *«...Το Πρόγραμμα προκαθορισμένων εισφορών έχει ως πόρους:*
>
> *α. Τακτική, **υποχρεωτική εισφορά** εργοδότη/Χρηματοδοτούσας Επιχείρησης.*
>
> *β. Τακτική, **προαιρετική** εισφορά μέλους.*
>
> *γ. Έκτακτες εισφορές μελών και εργοδότη/Χρηματοδοτούσας Επιχείρησης...»*
>
> **[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 34]**

Ο μόνος, λοιπόν, **κερδισμένος**, από μία τέτοια κίνηση, είναι η Τράπεζα που **θα γλιτώνει** την καταβολή της εργοδοτικής εισφοράς.

Τι ισχύει με την «Προκαταβολή» του Εφάπαξ

Το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. **είχε σταματήσει να χορηγεί προκαταβολές για σχεδόν 20 χρόνια.** Αυτό οφειλόταν στο γεγονός ότι η προκαταβολή μπορούσε να χορηγηθεί μόνο **υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις** που σχετίζονταν, εκτός από τα έτη ασφάλισης (τουλάχιστον 20 χρόνια), και με την **οικονομική κατάσταση** του Ταμείου.



> *«...το ετήσιο συνολικό ποσό εκταμιεύσεων του Ταμείου για την παροχή προκαταβολών **δεν μπορεί να υπερβαίνει το πλεόνασμα** της αμέσως προηγούμενης χρήσης...»*
>
> **[ΤΑΠΕΤΕ, άρθρο 9, παρ. 2]**

Όπως αντιλαμβάνεται ο καθένας, **όχι μόνο** δεν πληρούνταν οι παραπάνω προϋποθέσεις, αλλά το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε. είχε φτάσει σε σημείο **να μην μπορεί να καταβάλλει** την παροχή **εφάπαξ** αλλά σε **τρεις (3) ετήσιες δόσεις.**

Αντιθέτως, με το Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. όπου η καταβολή της παροχής γίνεται **σε μία, εφάπαξ, δόση.**

Άλλωστε, στο **Καταστατικό του Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.** (άρθρα 48 και 49) δίνεται η δυνατότητα για **λήψη μέχρι και του 50%** της αξίας του ατομικού λογαριασμού (μερίδα) με αντίστοιχες προϋποθέσεις (έτη ασφάλισης, ηλικία κτλ.) που όμως **δεν συνδέονται** με τα οικονομικά του Ταμείου.

Επιπλέον, η λήψη προκαταβολής στο Τ.Ε.Α. **θα γίνεται χωρίς «ποινή»**, σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.

> *«...κατά τον υπολογισμό της τελικής εφάπαξ παροχής ... από το συνολικό ποσό αυτής θα **αφαιρείται** το ποσό της προκαταβολής **εντόκως με επιτόκιο 2%** για όλο το διάστημα από την ημερομηνία χορήγησης της προκαταβολής μέχρι την ημερομηνία εξόδου...»*
>
> **[ΤΑΠΕΤΕ, άρθρο 9, παρ. 3]**

Προϋποθέσεις Λήψης Εφάπαξ Παροχής

Οι προϋποθέσεις λήψης της εφάπαξ παροχής στο Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. (άρθρα 41 και 42) **παραμένουν οι ίδιες ή και βελτιώνονται** κατά περίπτωση σε σχέση με όσα προβλέπονταν στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.. Όπως στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., έτσι και στο Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε., η βασική **-αυτονόητη-** προϋπόθεση παραμένει η **αποχώρηση** από την Τράπεζα.

> *«...Με τη συμπλήρωση δεκαπέντε (15) ετών ασφάλισης **λόγω αποχώρησης**...*
>
> *...Με τη συμπλήρωση πέντε (5) ετών ασφάλισης **λόγω αποχώρησης** ... εξαιτίας διαρκούς, πλήρους ή μερικής ανικανότητας...*
>
> *...**Σε περίπτωση αποχώρησης** του μέλους λόγω παροχής κινήτρων από την εργοδότρια ...»*
>
> **[ΤΑΠΕΤΕ, άρθρο 5]**

Δεν εδράζεται, λοιπόν, πουθενά η άποψη όσων **ξαφνικά «ανακάλυψαν»** ότι η παροχή θα έπρεπε να χορηγείται ανεξάρτητα από την αποχώρηση από τον εργοδότη (πχ διαγραφή από το Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε.), κάτι που **δεν ίσχυε ούτε στο Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε.**

Επενδύσεις Αποθεματικών

Είναι προφανές ότι τα αποθεματικά του Ταμείου δεν μπορεί να «παρκάρονται», αλλά να επενδύονται, **τηρώντας τους κανόνες**, ώστε να αποδίδουν **προς όφελος των ασφαλισμένων.**

Στο Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Ε. έχει συσταθεί **Επενδυτική Επιτροπή** (άρθρο 60), η οποία χαράσσει την επενδυτική πολιτική του Ταμείου, παρακολουθεί τη διαχείριση της περιουσίας και προτείνει κάθε κατάλληλο μέτρο για την αποδοτικότερη και ασφαλέστερη διαχείριση της περιουσίας. Οι Νόμοι, άλλωστε, είναι αρκετά περιοριστικοί, ως προς τον τρόπο τοποθέτησης των αποθεματικών των ασφαλιστικών Ταμείων.

> *«...Το ΤΕΑ-ΕΤΕ επενδύει σύμφωνα με τον κανόνα της «συνετής διαχείρισης» και ειδικότερα σύμφωνα με τους επενδυτικούς κανόνες και τους περιορισμούς που τίθενται με το άρθρο 51 ν. 5078/2023 ως ισχύει κάθε φορά...»*
>
> **[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 59, παρ.1]**

Η Επενδυτική Επιτροπή **έχει στελεχωθεί από συναδέλφους-στελέχη** που έχουν επάρκεια, γνώση και εμπειρία σε τέτοια θέματα και πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις καταλληλότητας που ορίζει ο Νόμος. Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η επιλογή αυτή συνιστά την καλύτερη εγγύηση για την ορθότερη και αποδοτικότερη διαχείριση των αποθεματικών του Ταμείου.

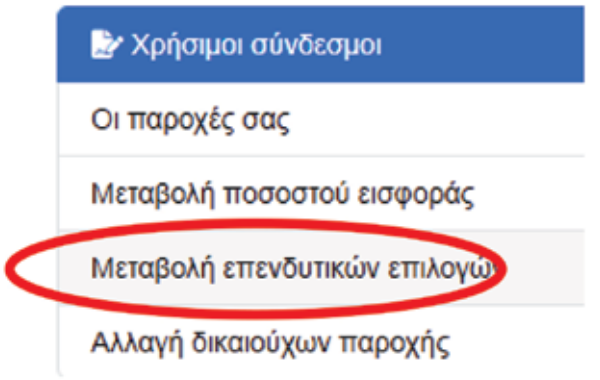
> *Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής πρέπει να πληρούν τις απαιτήσεις καταλληλότητας και αξιοπιστίας του άρθρου 33 ν. 5078/2023, ως ισχύει κάθε φορά.*
>
> **[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 60, παρ.2]**

Ο Ν.5078/2023 θέτει τους επενδυτικούς κανόνες που οφείλουν να ακολουθούν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης στη βάση του **άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2341.**

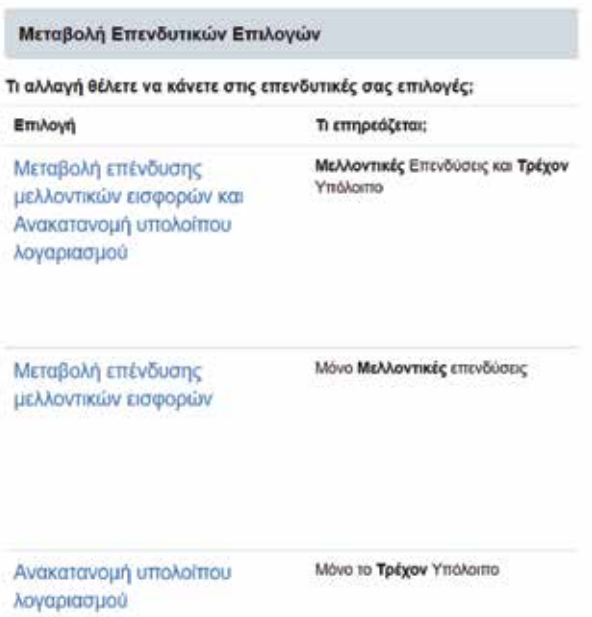
> *«...τα περιουσιακά στοιχεία επενδύονται με γνώμονα την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των **μακροπρόθεσμων** συμφερόντων του συνόλου των μελών και των δικαιούχων...*
>
> *...τα Τ.Ε.Α. λαμβάνουν υπόψη τον δυνητικό μακροπρόθεσμο αντίκτυπο κάθε επενδυτικής απόφασης σε παράγοντες σχετικούς με το περιβάλλον, την κοινωνία και τη διακυβέρνηση...*
>
> *...τα περιουσιακά στοιχεία επενδύονται με γνώμονα την **ασφάλεια, ποιότητα, ρευστότητα και κερδοφορία** του χαρτοφυλακίου στο σύνολό του...*
>
> *...τα περιουσιακά στοιχεία είναι προσηκόντως **διαφοροποιημένα**, ώστε να αποφεύγεται η υπέρμετρη εξάρτηση...»*
>
> **[Ν.5078/2023, άρθρο 51]**

Τέλος, παρέχεται η **δυνατότητα επιλογής** στους ασφαλισμένους μεταξύ **τριών (3) επενδυτικών προγραμμάτων** και συνδυασμού αυτών.

Ο ασφαλισμένος μπορεί να μεταβάλει τις επενδυτικές του επιλογές από το site του Ταμείου (tea-ete.gr), επιλέγοντας «Μεταβολή επενδυτικών επιλογών» στην κεντρική σελίδα.



Κατόπιν επιλέγουμε το είδος της μεταβολής που επιθυμούμε



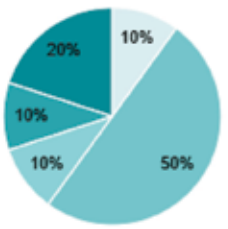
Τέλος, επιλέγουμε το μείγμα των επενδύσεων



Τα τρία επενδυτικά προγράμματα έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

Χαμηλού Ρίσκου

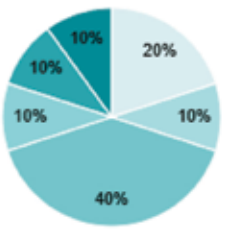
Επενδυτική Κατηγορία	Κατανομή
Διεθνείς μετοχές	10,0%
Ελληνικές μετοχές	0.0%
Ευρωπαϊκά ομόλογα	50,0%
Ελληνικά κρατικά ομόλογα	10,0%
Ελληνικά εταιρικά ομόλογα	10,0%
Διαθέσιμα	20,0%
Σύνολο	**100.0%**



Περιγραφή Σχεδιασμένο για άτομα κοντά στην ημερομηνία συνταξιοδότησης που δε θέλουν να έχουν διακυμάνσεις στους ατομικούς λογαριασμούς τους, επιθυμούν διατήρηση της ονομαστικής αξίας του συσσωρευμένου κεφαλαίου τους και χαμηλή μεταβλητότητα. Απευθύνεται σε άτομα με χαμηλή ανοχή επενδυτικού κινδύνου.

Μεσαίου Ρίσκου

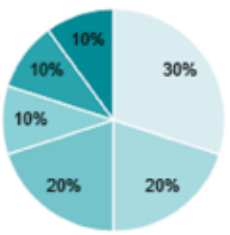
Επενδυτική Κατηγορία	Κατανομή
Διεθνείς μετοχές	20,0%
Ελληνικές μετοχές	10,0%
Ευρωπαϊκά ομόλογα	40,0%
Ελληνικά κρατικά ομόλογα	10,0%
Ελληνικά εταιρικά ομόλογα	10,0%
Διαθέσιμα	10,0%
Σύνολο	**100.0%**



Περιγραφή Σχεδιασμένο για άτομα με βραχυπρόθεσμους ορίζοντες ή όσους δεν θέλουν να έχουν μεγάλες διακυμάνσεις στους ατομικούς λογαριασμούς τους και επιθυμούν διατήρηση της πραγματικής αξίας του συσσωρευμένου κεφαλαίου τους (με μεγιστοποίηση της πιθανότητας απόδοσης μεγαλύτερη του πληθωρισμού). Απευθύνεται σε άτομα με μέτρια ανοχή επενδυτικού κινδύνου.

Υψηλού Ρίσκου

Επενδυτική Κατηγορία	Κατανομή
Διεθνείς μετοχές	30,0%
Ελληνικές μετοχές	20,0%
Ευρωπαϊκά ομόλογα	20,0%
Ελληνικά κρατικά ομόλογα	10,0%
Ελληνικά εταιρικά ομόλογα	10,0%
Διαθέσιμα	10,0%
Σύνολο	**100.0%**



Περιγραφή Σχεδιασμένο για άτομα με μεσοπρόθεσμους έως μακροπρόθεσμους επενδυτικούς ορίζοντες, με στόχο να παρέχει μέτριες διακυμάνσεις στις αξίες, αλλά προσφέροντας δυνατότητα υψηλότερων αποδόσεων. Απευθύνεται σε άτομα με υψηλή ανοχή επενδυτικού κινδύνου.

Λειτουργικά Έξοδα

Τα λειτουργικά έξοδα **καλύπτονται από την Ε.Τ.Ε.**. Σε αντίθεση με το Τ.Α.Π.Ε.Τ.Ε., όπου **δεν υπήρχε καμία αντίστοιχη πρόβλεψη** και αρκετά και σημαντικά κόστη **βάραιναν το Ταμείο.**

*«...Τα ετήσια τακτικά ή έκτακτα **λειτουργικά έξοδα** του ΤΕΑ-ΕΤΕ, περιλαμβανομένου του κόστους θεματοφυλακής, **καλύπτονται από τη Χρηματοδοτούσα Επιχείρηση στο σύνολό τους** τόσο για το Πρόγραμμα προκαθορισμένων παροχών, όσο και για το Πρόγραμμα προκαθορισμένων εισφορών...*

*...Το κόστος διαχειριστή επενδύσεων καλύπτεται από τη Χρηματοδοτούσα Επιχείρηση με έκτακτες εισφορές ως εξής: α) **στο σύνολό του**, για το Πρόγραμμα προκαθορισμένων παροχών και β) μέχρι του ποσού των εκατόν πενήντα χιλιάδων ευρώ (€ 150.000,00) ετησίως, για το Πρόγραμμα προκαθορισμένων εισφορών. Το ως άνω ποσό των 150.000 ευρώ **δύναται να αναπροσαρμόζεται με απόφαση του Δ.Σ. του ΤΕΑ-ΕΤΕ**...»*

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 39]

Διαφάνεια και Ενημέρωση των εργαζόμενων

Το ΤΕΑ-ΕΤΕ είναι υποχρεωμένο να λειτουργεί με κανόνες διαφάνειας, να ενημερώνει και να πληροφορεί τα μέλη του για όλα τα θέματα (Οδηγία ΕΕ2016/2341, Ν.5078/23, Καταστατικό άρθρα 8, 12 και 13).

Ήδη, έχει τεθεί σε λειτουργία το νέο site του Ταμείου tea-ete.gr και όλοι οι ασφαλισμένοι έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες του και σε αναλυτική πληροφόρηση.

*«... κάθε μέλος έχει **δικαίωμα ενημέρωσης και παροχής πληροφοριών** από το Δ.Σ. του ΤΕΑ-ΕΤΕ ιδίως για: ... (σημ.: αναφέρεται μία σειρά θεμάτων όπως οικονομικά θέματα, αποδόσεις, προβλέψεις, δικαιώματα, υποχρεώσεις κτλ) ...*

...Η ενημέρωση και η πληροφόρηση παρέχονται στο μέλος δωρεάν με σαφή και εύληπτο τρόπο, με ηλεκτρονικά μέσα σε σταθερό μέσο ή σε ιστότοπο ή γραπτώς...»

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 8]

*«...Το ΤΕΑ-ΕΤΕ έχει **υποχρέωση ενημέρωσης και πληροφόρησης** των μελών του...»*

*«...Με σκοπό την τήρηση της **αρχής της διαφάνειας και τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων** των μελών του, το ΤΕΑ-ΕΤΕ αναρτά υποχρεωτικά στην ιστοσελίδα του ή/και όπου αλλού κρίνεται σκόπιμο, τα ακόλουθα ιδίως έγγραφα που διέπουν τη δράση του ... (σημ. αναφέρονται τα απαιτούμενα έγγραφα όπως καταστατικό, διαδικασία καταγγελιών, οικονομικές καταστάσεις και εκθέσεις κτλ.) ...»*

[ΤΕΑ-ΕΤΕ, άρθρο 12]

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΩΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στην τελευταία Γενική Συνέλευση του Συλλόγου μας (29/11/2025), σε μια πλατιά δημοκρατική διαδικασία, πρωτοφανούς μαζικότητας, εγκρίθηκε με συντριπτική πλειοψηφία ο νέος Κανονισμός Εργασίας.

Ο Κανονισμός Εργασίας τέθηκε σε ισχύ την 1/1/2026. Έκτοτε, έχουν ενεργοποιηθεί και υλοποιηθεί στην πράξη μια σειρά από τις διατάξεις του.

Ένταξη όλων των Ειδικών Συνεργατών στον Κανονισμό Εργασίας

Η μέχρι πρότινος ξεχωριστή αυτή κατηγορία εργαζόμενων δεν υφίσταται πλέον, καθώς καταργήθηκε. Με την Πράξη Διοίκησης 38/2026 **εντάχθηκαν στον Κανονισμό Εργασίας και έλαβαν τον προβλεπόμενο λογιστικό βαθμό περίπου 1.300 τ. Ειδικοί Συνεργάτες**. Με τον τρόπο αυτό, εντάχθηκαν και στο μισθολόγιο της Τράπεζας, όπως αυτό καθορίζεται από την Κλαδική και την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Για μια μεγάλη μερίδα εργαζόμενων η ένταξη στον Κανονισμό συνεπάγεται και σημαντικές αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές τους καθώς και ευκαιρίες υπηρεσιακής εξέλιξης, που δεν υπήρχαν με το προηγούμενο καθεστώς.

Πλέον **όλοι** οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στην Εθνική **εντάσσονται αυτόματα** στον Κανονισμό Εργασίας.

Ένταξη στο νέο βαθμολόγιο (μετάπτωση) των συναδέλφων που υπάγονταν στις διατάξεις του προηγούμενου Κανονισμού Εργασίας

Με την Πράξη Διοίκησης 20/2026, οι συνάδελφοι που ήταν ήδη ενταγμένοι στον προηγούμενο Κανονισμό με βαθμό μέχρι και **Τμηματάρχη Β΄ (περίπου 3.500 εργαζόμενοι)**, εντάχθηκαν στο νέο βαθμολόγιο. Η ένταξη πραγματοποιήθηκε κατόπιν επανυπολογισμού των χρόνων, με βάση τις διατάξεις του νέου Κανονισμού (σπουδές, πραγματική προϋπηρεσία κλπ). **Οι περισσότεροι (περίπου 2.300 εργαζόμενοι) εντάχθηκαν σε ανώτερο βαθμό**, λαμβάνοντας και την **αύξηση του σχετικού επιδόματος.**

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη μετάπτωση έλαβαν το βαθμό του Τμηματάρχη Α΄ -και ταυτόχρονα τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε διαδικασίες επιλογής για ανώτερες θέσεις- περίπου 1.500 εργαζόμενοι (άρθρο 27 Κ.Ε.).

Με την ανωτέρω Π.Δ., μεταφέρθηκαν στο Κύριο Προσωπικό της Τράπεζας και οι εργαζόμενοι στους Κλάδους Τεχνικού και Υποστηρικτικού Προσωπικού καθώς και οι Εισπράκτορες με βαθμό αντίστοιχο μέχρι του Τμηματάρχη Β', οι οποίοι αντίστοιχα έλαβαν αύξηση στο επίδομα Βαθμού.

Οι συνάδελφοι που κατείχαν ήδη λογιστικό βαθμό Τμηματάρχη Α΄ και άνω, εντάχθηκαν στο νέο βαθμολόγιο με τον ίδιο βαθμό.

Εσωτερική προτεραιότητα – Επιτροπή Προσλήψεων

Μία από τις σημαντικότερες κατακτήσεις του νέου Κανονισμού ήταν η καθιέρωση της **αρχής της «εσωτερικής προτεραιότητας» για την κάλυψη θέσεων ευθύνης από Υποδιευθυντή και άνω στη Διοίκηση.** Η Τράπεζα, προτού απευθυνθεί στην εξωτερική αγορά για την κάλυψη των εν λόγω θέσεων, είναι υποχρεωμένη να απευθυνθεί στο υφιστάμενο προσωπικό με εσωτερική προκήρυξη. Με την ίδια διαδικασία **προκηρύσσεται εσωτερικά μεγάλος αριθμός θέσεων και σε χαμηλότερα επίπεδα ευθύνης**, αυξάνοντας τις ευκαιρίες εξέλιξης για τους συναδέλφους. Μετά από **πολύχρονη προσπάθεια** του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στις εσωτερικές προκηρύξεις μπορούν να **συμμετέχουν πλέον και εργαζόμενοι στο δίκτυο καταστημάτων. Αίρεται** με τον τρόπο αυτό μια αδικία ετών και οι ευκαιρίες εξέλιξης αφορούν όλους τους εργαζόμενους χωρίς διάκριση.

Η εφαρμογή της αρχής της εσωτερικής προτεραιότητας εξειδικεύεται και διασφαλίζεται από την Επιτροπή Προσλήψεων, στην οποία ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετέχει θεσμικά με 2 εκπροσώπους του.

*(*Η αρχή της εσωτερικής προτεραιότητας και η λειτουργία της Επιτροπής Προσλήψεων αναλύονται σε χωριστό άρθρο του παρόντος εντύπου.)*

Αναβάθμιση της συμμετοχής του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε Συμβούλια και Επιτροπές

Με την έναρξη ισχύος του νέου Κανονισμού, ο θεσμικός ρόλος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε ενισχύθηκε, καθώς προβλέπεται η συμμετοχή του Συλλόγου σε όλες τις Επιτροπές και τα Συμβούλια που κρίνουν θέματα τα οποία αφορούν στην υπηρεσιακή εξέλιξη και αναβάθμιση των εργαζομένων, ακόμη και στο ανώτατο επίπεδο των Διευθυντών Διοίκησης.

Η συμμετοχή του Συλλόγου στα Συμβούλια και τις Επιτροπές έχει ιδιαίτερη θεσμική αξία καθώς διασφαλίζει την τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών του Κανονισμού, ενισχύοντας τη διαφάνεια και την αξιοκρατία στη διαδικασία τοποθετήσεων και προαγωγών των στελεχών όλων των βαθμίδων στην Τράπεζα.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

εφαρμογή της «εσωτερικής προτεραιότητας», διαφάνεια και αξιοκρατία στην πράξη

Η σύσταση της Επιτροπής Προσλήψεων αποτελεί μια σημαντική θεσμική κατάκτηση για τους εργαζομένους η οποία προβλέπεται στο νέο Κανονισμό Εργασίας, που υπογράφηκε μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.-Διοίκησης τον Δεκέμβριο του 2025. Ένας θεσμός που ενισχύει τη διαφάνεια, την αξιοκρατία και τη συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στις διαδικασίες στελέχωσης της Τράπεζας. **Βασική της αρχή αποτελεί η διασφάλιση και η εφαρμογή της εσωτερικής προτεραιότητας στις προβλεπόμενες περιπτώσεις κάλυψης θέσεων ευθύνης στις Μονάδες Διοίκησης.**

Η θεσμική συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. δημιουργεί ένα ουσιαστικό πεδίο παρέμβασης, ελέγχου και διεκδίκησης καθώς η Επιτροπή δεν περιορίζεται μόνο στην παρακολούθηση των προσλήψεων. **Συνδέεται άμεσα με μια διαχρονική συνδικαλιστική μας διεκδίκηση:**

Την **αναγνώριση** και **αξιοποίηση** του ανθρώπινου δυναμικού της Εθνικής Τράπεζας, με **απόλυτη προτεραιότητα** στο υπάρχον στελεχιακό προσωπικό για την κάλυψη θέσεων ευθύνης.

Ο νέος Κανονισμός ορίζει ότι η Τράπεζα δίνει απόλυτη προτεραιότητα στην καλλιέργεια ταλέντων και στην ανάδειξη στελεχών από το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό της. Η διαδικασία προϋποθέτει πλήρη και έγκαιρη δημοσιοποίηση των εσωτερικών προκηρύξεων, σαφή και γνωστά εκ των προτέρων κριτήρια επιλογής, ίσες δυνατότητες συμμετοχής, αναγνώριση της επαγγελματικής εμπειρίας και κατάρτισης, τεκμηριωμένη αξιολόγηση και συστηματική παρακολούθηση των αναγκών στελέχωσης.

Ειδικότερα, για προσλήψεις σε βαθμό Τμηματάρχη Α΄ και άνω, που αφορούν θέσεις ευθύνης ή συγκεκριμένα καθήκοντα αντίστοιχου επιπέδου, πριν από οποιαδήποτε εξωτερική πρόσληψη **πρέπει να έχει προηγηθεί εσωτερική προκήρυξη** και να έχει διαπιστωθεί, με αιτιολογημένο τρόπο, η αδυναμία κάλυψης της θέσης από το υπάρχον στελεχιακό δυναμικό. Καίρια ήταν η παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στα πλαίσια της συμφωνίας για το νέο Κανονισμό, όπου θεσπίστηκε **σημαντική διάταξη που απαγορεύει ρητά τις προσλήψεις για απευθείας κάλυψη θέσεων ευθύνης στο Δίκτυο Καταστημάτων.**

Το άρθρο 2 του νέου Κανονισμού Εργασίας προβλέπει ότι η Επιτροπή είναι πενταμελής με τη συμμετοχή δύο εκπροσώπων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Η συμμετοχή του Συλλόγου μας στην Επιτροπή Προσλήψεων δεν αποτελεί μια τυπική παρουσία σε ένα θεσμικό όργανο. **Είναι δυνατότητα ουσιαστικής παρέμβασης, με στόχο την εξασφάλιση τήρησης των θεσμοθετημένων διαδικασιών, την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη διασφάλιση της αρχής της εσωτερικής προτεραιότητας, που αξιοποιεί κατά προτεραιότητα το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό.** Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., η εσωτερική προτεραιότητα δεν είναι μια γενική διακήρυξη καλών προθέσεων. **Είναι θεσμικά κατοχυρωμένη αρχή που πρέπει να εφαρμόζεται με συνέπεια, διαφάνεια και αντικειμενικότητα.**

Οι εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου λειτουργίας της Επιτροπής είχαν έγκαιρη και τεκμηριωμένη ενημέρωση για τις διαδικασίες πρόσληψης, τις ανάγκες της Τράπεζας σε προσωπικό αλλά και τους συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους, όταν προέκυπτε η ανάγκη, η Τράπεζα προχώρησε σε εξωτερικές προσλήψεις.

Μέσω της Επιτροπής Προσλήψεων ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει θέσει θεσμικά το αίτημα για **επιπλέον προσλήψεις προσωπικού στο Δίκτυο** μέσω διαγωνισμού, **ειδικά στα καταστήματα της Περιφέρειας**, αλλά και ενός μεγάλου διαγωνισμού για **προσλήψεις εξειδικευμένου προσωπικού** στις Διευθύνσεις της Τράπεζας. Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι θα εξετάσει τις ανάγκες και θα προχωρήσει στις αντίστοιχες διαδικασίες εντός του 2027.



Τα πρώτα στοιχεία εφαρμογής:

Το 93,5% των θέσεων ευθύνης καλύφθηκε εσωτερικά

Όπως αποτυπώνεται και στους παρακάτω πίνακες για την περίοδο 01/2026-09/2026, **από τις 138 οργανικές θέσεις** ευθύνης που καλύφθηκαν, **οι 129 στελεχώθηκαν εσωτερικά** και μόλις 9 πληρώθηκαν με στελέχη από την αγορά εργασίας. Το ποσοστό εσωτερικής κάλυψης ανέρχεται στο **93,5%.**

Η συνολική εικόνα αναδεικνύει τις δυνατότητες του προσωπικού της Τράπεζας αλλά και την αξία εφαρμογής του νέου Κανονισμού και της θεσμικής συμμετοχής του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Θέσεις ευθύνης	Εσωτερική κάλυψη	Εξωτερική κάλυψη
Διευθυντής Διοίκησης	4	2
Αναπληρωτής Διευθυντή ΔΣ	6	0
Επικεφαλής Ανεξάρτητης Υποδιεύθυνσης	1	0
Επικεφαλής Ανεξάρτητου Τομέα	7	0
Επικεφαλής Τομέα	21	2
Υποδιευθυντής Διοίκησης	90	5
ΣΥΝΟΛΟ	129	9

Εσωτερική κινητικότητα:

Νέες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους του Δικτύου

Όπως είναι γνωστό, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε και πέτυχε οι προκηρύξεις για θέσεις σε Διευθύνσεις να αφορούν στο σύνολο του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων και των συναδέλφων που προέρχονται από το Δίκτυο.

Στοιχεία εσωτερικής κινητικότητας Δικτύου ➜ Μονάδων Διοίκησης (1/1–30/9/2026)

Διαδικασία / κατάσταση	Εργαζόμενοι
Επιλογή μέσω εσωτερικών προκηρύξεων	19
Μετακίνηση κατόπιν συμφωνίας αρμόδιων Διευθύνσεων	3
Σύνολο επιλεγέντων	**22**
Ήδη μετακινηθέντες	14
Εκκρεμείς μετακινήσεις	8

Η εξέλιξη αυτή αποτελεί σημαντικό βήμα για την **ίση μεταχείριση** του προσωπικού καθώς και για τη **διεύρυνση των επαγγελματικών επιλογών** των συναδέλφων του **Δικτύου**, που διαθέτουν πολύτιμη εμπειρία και ουσιαστική γνώση των τραπεζικών εργασιών. Η εσωτερική κινητικότητα, όμως, πρέπει να συνοδεύεται από τον κατάλληλο σχεδιασμό στελέχωσης. Η επαγγελματική εξέλιξη ενός εργαζομένου δεν μπορεί να συνεπάγεται πρόσθετη επιβάρυνση για τους συναδέλφους που παραμένουν στο κατάστημα.

Για το λόγο αυτό ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ζήτησε και πέτυχε **να ενεργοποιείται η λίστα επιλαχόντων** των διαγωνισμών Δικτύου, **για αντικατάσταση** όσων συναδέλφων μετακινούνται στη Διοίκηση.

Οι προσλήψεις και οι πραγματικές ανάγκες στελέχωσης

Με στοιχεία πρώτου 9μήνου 2026, έχουν εγκριθεί 193 θέσεις για τις Μονάδες Διοίκησης και 95 θέσεις για το Δίκτυο Καταστημάτων.

Εξωτερική στελέχωση: εγκεκριμένες θέσεις και πρόοδος διαδικασιών (1/1-30/9/2026)

Κατηγορία	Μονάδες Διοίκησης	Δίκτυο	Σύνολο
Εγκεκριμένες θέσεις	193	95	288
Εξωτερικά δημοσιευμένες θέσεις	150	94	244
Θέσεις με επιλεγμένους υποψηφίους	93	90	183
Θέσεις με διαδικασία σε εξέλιξη	100	5	105

Έχουμε επανειλημμένως τονίσει ότι οι εγκεκριμένες θέσεις δεν αποτυπώνουν το σύνολο των πραγματικών αναγκών. Η **θεσμοθετημένη συμμετοχή** του Συλλόγου στην Επιτροπή Προσλήψεων αποτελεί πλέον ένα πρόσθετο θεσμικό πεδίο για τη **συστηματική ανάδειξη** αυτών των αναγκών, την αξιολόγηση των διαδικασιών και την υποβολή συγκεκριμένων προτάσεων προς τη Διοίκηση. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να παρακολουθεί συστηματικά τις διαδικασίες προσλήψεων, να παρεμβαίνει για την αντιμετώπιση της έλλειψης προσωπικού και να διασφαλίζει την πλήρη εφαρμογή της εσωτερικής προτεραιότητας, με αντικειμενικά κριτήρια, διαφάνεια και ίσες ευκαιρίες.

Η **αξιοκρατία** δεν μπορεί να αποτελεί απλώς μια διακήρυξη αρχών. Πρέπει να αποτυπώνεται σε κάθε προκήρυξη, σε κάθε διαδικασία αξιολόγησης και σε κάθε απόφαση επιλογής στελεχών. **Η Εθνική Τράπεζα διαθέτει ανθρώπινο δυναμικό με εμπειρία, γνώσεις, ικανότητες και αποδεδειγμένη προσφορά. Η αναγνώριση και αξιοποίησή του αποτελούν επένδυση στο μέλλον της.**

ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ «ΧΑΜΕΝΗΣ» 12ΕΤΙΑΣ:

ΜΙΑ ΚΟΡΥΦΑΙΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΚΑΙ ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ

Η διεκδίκηση της αποκατάστασης των μισθολογικών απωλειών, κλιμακίων και πολυετίας, για την περίοδο 2012–2023, αποτελεί μία από τις σημαντικότερες συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στη βάση πολιτικής απόφασης της Ομοσπονδίας για δικαστική διεκδίκηση των οικονομικών απωλειών των τραπεζοϋπαλλήλων.

Ποιο είναι, όμως, το έρεισμα των διεκδικήσεών μας, ποια είναι η αδικία που έχει συντελεστεί εις βάρος μας;

Η Κυβέρνηση με το άρθρο 33 του Ν. 5053/2023 επανάφερε μεν από την 1/1/2024 τον υπολογισμό του μισθολογικού κλιμακίου και του επιδόματος πολυετίας (που πάγωσαν με το άρθρο 4 της διαβόητης Π.Υ.Σ. 6/2012), **διαγράφοντας όμως τον πραγματικό εργασιακό χρόνο της περιόδου 2012-2023**, πρακτική που έρχεται σε πλήρη αναντιστοιχία με τις διατάξεις των Κλαδικών μας Συμβάσεων. Ταυτόχρονα, μια τέτοια εξέλιξη **παγιώνει τη μισθολογική απώλεια** των εργαζομένων στις Τράπεζες, και του συνόλου των μισθωτών στη χώρα, στα χρόνια της κρίσης, ενώ σήμερα βρισκόμαστε στην εποχή της ανάπτυξης και της κερδοφορίας των Τραπεζών.

Μπροστά σε αυτή την πραγματικότητα και υπερβαίνοντας ατελείς χειρισμούς της Ο.Τ.Ο.Ε., αναφορικά με τη συνδικαλιστική διεκδίκηση και τη δυνατότητα οριστικής διευθέτησης με κλαδική συλλογική συμφωνία, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. λειτούργησε με γνώμονα την **ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος και με πίστη στο δίκαιο των διεκδικήσεων**, κινήθηκε στην κατευθυντήρια γραμμή της Ομοσπονδίας για προετοιμασία του δικαστικού αγώνα και ανέλαβε δράση.

Ο Σύλλογός μας **έθεσε σε προτεραιότητα και ανέδειξε δημόσια το θέμα**, ενημέρωσε και κινητοποίησε τους εργαζόμενους, επιστράτευσε το νομικό του επιτελείο και συντόνισε μέσω της Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων τη διαδικασία συλλογής των απαραίτητων δικαιολογητικών, ανέλαβε την πολιτικοσυνδικαλιστική ευθύνη να γίνει η **«θεσμική ασπίδα»,** ομαδοποιώντας το σύνολο των ατομικών αξιώσεων κάθε συμμετέχοντα/ενάγοντα εργαζόμενου. Αποδεικνύοντας, έτσι, στην πράξη ότι για εμάς στο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η υπόθεση της αποκαλούμενης «χαμένης 12ετίας» δεν είναι μια απλή οικονομική εκκρεμότητα. Αφορά τη μισθολογική εξέλιξη χιλιάδων εργαζομένων, οι οποίοι για μια ολόκληρη δωδεκαετία στερήθηκαν τις προβλεπόμενες ωριμάνσεις και την αντίστοιχη αναγνώριση της προϋπηρεσίας τους. Οι συνέπειες αυτής της απώλειας δεν περιορίζονται στο παρελθόν. Επηρεάζουν τη μισθολογική πορεία και το εισόδημα των εργαζομένων στο μέλλον και αναδεικνύουν ένα ευρύτερο ζήτημα δικαιοσύνης στις εργασιακές σχέσεις.

Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. η αποκατάσταση αυτής της αδικίας αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα.

Ήδη μεγάλος αριθμός συνάδελφων, που **υπερβαίνουν τους 1.000**, έχουν ανταποκριθεί και **έχουν αποστείλει** το σύνολο των δικαιολογητικών που απαιτούνται, επιβεβαιώνοντας ότι η διεκδίκηση της 12ετίας εκφράζει μια πραγματική και ευρεία ανάγκη των εργαζομένων. Η επεξεργασία των στοιχείων και η προετοιμασία των δικογράφων προχωράει κανονικά από το νομικό επιτελείο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. **και έως το τέλος του χρόνου θα έχει κατατεθεί το σύνολο των αγωγών, για τις αιτήσεις συμμετοχής που θα υποβληθούν έγκαιρα** (το αργότερο μέχρι 10/12). Σε κάθε περίπτωση, **η διαδικασία παραμένει ανοικτή**, ενώ πολύ σύντομα θα έχουμε τη δυνατότητα να κάνουμε μια πρώτη εκτίμηση του δικαστικού αγώνα, συναρτήσει των πρωτόδικων αποφάσεων που θα έχουμε στα χέρια μας. Γνωρίζουμε καλά ότι αυτή η διεκδίκηση είναι ένας «μαραθώνιος», που απαιτεί υπομονή και επιμονή, άρτιους νομικούς χειρισμούς και συνεχή συνδικαλιστική παρακολούθηση, καθώς παράλληλα με τη νομική οδό, **ο αγώνας παραμένει ενεργός και στο συνδικαλιστικό επίπεδο.**

Έχουμε πολιτικό, συνδικαλιστικό και ηθικό χρέος να διεκδικήσουμε όσα μας έχουν στερήσει.

Η οργανωμένη, μαζική και συλλογική διεκδίκηση είναι η δική μας απάντηση.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζει να στηρίζει τη διαδικασία, να ενημερώνει υπεύθυνα τους συναδέλφους και να αξιοποιεί κάθε πρόσφορο νομικό, θεσμικό και συνδικαλιστικό μέσο για τη δικαίωση αυτής της σημαντικής διεκδίκησης.

Η συλλογή των δικαιολογητικών συνεχίζεται. Οι συνάδελφοι μπορούν να απευθύνονται στη Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. (διεπ: 19906, 19927, 19907, 35145) για να λαμβάνουν πληροφόρηση και καθοδήγηση στη διαδικασία συγκέντρωσης και αποστολής των απαραίτητων δικαιολογητικών συμμετοχής.

ΧΩΡΟΤΑΞΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΑ ΚΤΙΡΙΑ

Η αναμόρφωση των κτιριακών εγκαταστάσεων της Εθνικής Τράπεζας και η αλλαγή του τρόπου οργάνωσης των εργασιακών χώρων αποτελούν ένα σημαντικό εγχείρημα, το οποίο αναμένεται να επηρεάσει την καθημερινότητα εκατοντάδων συναδέλφων τα επόμενα χρόνια.

Η νέα φιλοσοφία σχεδιασμού βασίζεται κυρίως στη δημιουργία ανοικτών και ευέλικτων χώρων εργασίας. Οι ενιαίοι αυτοί χώροι θα μπορούν να φιλοξενούν από 15 έως 60 εργαζομένους, ενώ θα πλαισιώνονται από βοηθητικές υποδομές και ειδικά διαμορφωμένους χώρους συνεργασίας και συναντήσεων.

Η παρέμβαση στα μεγάλα κτίρια της Τράπεζας θα εξελιχθεί σταδιακά, καθώς οι εργασίες θα πραγματοποιούνται σε διαφορετικές φάσεις. Κατά το διάστημα των ανακαινίσεων, οι εργαζόμενοι που θα χρειαστεί να απομακρυνθούν προσωρινά από τις εγκαταστάσεις τους θα μεταφέρονται σε άλλους μισθωμένους χώρους, ώστε να συνεχίζεται απρόσκοπτα η λειτουργία των υπηρεσιών.

Ο συνολικός σχεδιασμός έχει μακροπρόθεσμο ορίζοντα, με την ολοκλήρωση του έργου να εκτιμάται ότι θα πραγματοποιηθεί έως το 2029.

Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., η αναβάθμιση των κτιριακών υποδομών δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στην αισθητική ανανέωση ή στην καλύτερη αξιοποίηση των διαθέσιμων χώρων. Βασική προϋπόθεση είναι οι νέες εγκαταστάσεις **να εξασφαλίζουν ουσιαστικά καλύτερες συνθήκες καθημερινής εργασίας**, με σεβασμό στην υγεία, την ασφάλεια και τις πραγματικές ανάγκες των συναδέλφων.

Με αυτή τη λογική, και στα πλαίσια **θεσμικών συναντήσεων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με τα αρμόδια στελέχη** της Τράπεζας που έχουν την ευθύνη του Έργου, αναδείχθηκαν ορισμένα κρίσιμα ζητήματα που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή:

- **Πυκνότητα των θέσεων εργασίας.** Η συγκέντρωση μεγάλου αριθμού γραφείων σε έναν ενιαίο χώρο μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την άνεση και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό ζητήθηκε να εξεταστεί η δυνατότητα περαιτέρω μείωσης του μέγιστου αριθμού θέσεων ανά χώρο.
- **Λειτουργική οργάνωση των υπηρεσιών.** Η απουσία ανεξάρτητων γραφείων για τους Υποδιευθυντές από τα νέα σχέδια δημιουργεί ζητήματα που σχετίζονται με την εύρυθμη λειτουργία και την οργάνωση των υπηρεσιών. Ο Σύλλογος ζήτησε να επανεκτιμηθεί η συγκεκριμένη επιλογή.
- **Πρόσβαση και στάθμευση.** Η εξασφάλιση επαρκών θέσεων στάθμευσης εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό ζήτημα, ιδιαίτερα στις εγκαταστάσεις του Γέρακα, της Λεωφόρου Αθηνών και της Λεωφόρου Πειραιώς. Ζητήθηκε να ενταθούν οι προσπάθειες για την αντιμετώπισή του.
- **Υγιεινή των κοινόχρηστων χώρων.** Με δεδομένο ότι οι θέσεις εργασίας θα χρησιμοποιούνται από διαφορετικούς εργαζομένους, η καθημερινή και συστηματική καθαριότητα αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία και πρέπει να διασφαλιστεί στην πράξη.
- **Εξυπηρέτηση κατά την προσωρινή μετεγκατάσταση.** Η μεταφορά προσωπικού σε άλλες εγκαταστάσεις θα πρέπει να συνοδεύεται από κατάλληλες διευκολύνσεις στις μετακινήσεις, με πρόβλεψη οργανωμένης λεωφορειακής σύνδεσης. Ταυτόχρονα, αποτελεί αναγκαιότητα να αξιοποιηθεί το σχετικό πλαίσιο και να παρασχεθεί η δυνατότητα για αυξημένη τηλεργασία, για όσο διάστημα διαρκεί η μετεγκατάσταση.

Η διαμόρφωση των νέων εργασιακών χώρων είναι μια διαδικασία με σημαντικές επιπτώσεις στην καθημερινότητα των συναδέλφων. Για τον λόγο αυτό, **ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θεωρεί απαραίτητη τη συνεχή παρακολούθηση της πορείας του έργου και την ουσιαστική συμμετοχή του σε όλα τα στάδια υλοποίησής του.**

Στο πλαίσιο αυτό, **συμφωνήθηκε η συνέχιση της επικοινωνίας** με τη Διοίκηση και η πραγματοποίηση τακτικών συναντήσεων, ώστε να υπάρχει ενημέρωση για την πρόοδο των εργασιών και δυνατότητα παρέμβασης όπου ανακύπτουν προβλήματα.

Ο Σύλλογος θα συνεχίσει να διεκδικεί λύσεις που δεν θα αφήνουν εκτός σχεδιασμού τις ανάγκες των εργαζομένων. Η ουσιαστική αναβάθμιση ενός εργασιακού χώρου δεν κρίνεται μόνο από τις σύγχρονες εγκαταστάσεις του, αλλά κυρίως από το κατά πόσο προσφέρει καλύτερες, ασφαλέστερες και αξιοπρεπείς συνθήκες σε όσους εργάζονται καθημερινά σε αυτόν.

Στόχος μας παραμένει ένα εργασιακό περιβάλλον που θα λαμβάνει υπόψη και θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων.



ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟ ΤΥΠΕΤ, ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΜΑΣ!

Από το 1930 το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. αποτελεί τον φορέα κύριας ασφάλισης φροντίδας υγείας, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και πρόνοιας όλων των εργαζόμενων και των συνταξιούχων της Εθνικής Τράπεζας, καθώς και των οικογενειών τους.

Αναγνωρίζεται πανελλαδικά, κατά κοινή ομολογία όλων, ως ένας **πρότυπος φορέας υγείας**, με σημαντική και πολυδιάστατη προσφορά στους ασφαλισμένους του, που ξεχωρίζει καθώς καλύπτει πρωτοποριακά ένα ευρύτατο φάσμα παροχών, **βάζοντας πρώτα και πάνω από όλα τον Άνθρωπο.** Γι' αυτό το λόγο αποτελεί διαχρονικά σταθερή επιλογή για την Υγεία **όλων** των εργαζόμενων στην Εθνική Τράπεζα, έχοντας κερδίσει την **προτίμηση** και την **εμπιστοσύνη** τους.

Και αυτό θέλουμε να συνεχίσει να ισχύει!

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σε συνεργασία με τη Διοίκηση του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. έχει θέσει σε άμεση προτεραιότητα την εγγραφή στο Ταμείο Υγείας όλων των συναδέλφων μας -πρώην ειδικών συνεργατών- που έχουν ενταχθεί με τη Συμφωνία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στον Κανονισμό Εργασίας, αλλά δεν έχουν ακόμη εγγραφεί στο Ταμείο. Είναι μια προσπάθεια κρίσιμη για να διευρυνθεί η ασφαλιστική βάση και τελικά να ενισχυθούν τα έσοδα του Ταμείου Υγείας μας. Ως εκ τούτου, είναι μια προσπάθεια που μας αφορά όλους, συλλογικά, αλλά και τον κάθε έναν από εμάς ξεχωριστά, να πείσουμε όλους τους συναδέλφους που δουλεύουν δίπλα μας **να εγγραφούν στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ.**. Γιατί το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. υπάρχει και θα συνεχίσει να υπάρχει μόνο αν εμείς οι ασφαλισμένοι του το θέλουμε και το στηρίζουμε.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ιεραρχεί το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. στην κορυφή των διεκδικήσεων του. Γι' αυτό και σε όλες τις Συλλογικές Συμβάσεις των τελευταίων ετών **πετυχαίνει την οικονομική στήριξη του Ταμείου Υγείας μας από την Ε.Τ.Ε.**. Παράλληλα, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στηρίζει τη Διοίκηση του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. και σε επιμέρους οικονομικές διεκδικήσεις από τη Διοίκηση της Ε.Τ.Ε. επί συγκεκριμένων δράσεων του Ταμείου Υγείας μας (όπως η αγορά νέου ιατροτεχνολογικού εξοπλισμού ή η ανανέωση του ανθρώπινου δυναμικού). Με τη στρατηγική αυτή έχει επιτευχθεί η ευρεία ενίσχυση του Ταμείου από την Τράπεζα με δεκάδες εκατομμύρια ευρώ τα τελευταία έτη, επιπλέον των εισφορών των ασφαλισμένων και των εργοδοτικών εισφορών.



Το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. **ανταποκρίνεται στις προκλήσεις** και ικανοποιεί αποτελεσματικά τις αυξημένες ανάγκες των ασφαλισμένων μελών του. Παράλληλα, **αναπτύσσεται** και **εκσυγχρονίζεται** σταθερά.

Η **πλήρης εφαρμογή της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης** (φαρμάκων και εξετάσεων) λειτουργεί προς όφελος τόσο των ασφαλισμένων όσο και των ιατρών. Μεταξύ άλλων, φέρνει απλοποίηση των διαδικασιών και εξοικονόμηση χρόνου, ενώ παράλληλα συγκεντρώνει τα στοιχεία ιατρικού ιστορικού σε φάκελο ασθενή και ενισχύει την ποιότητα της εξυπηρέτησης. Λειτουργεί όμως και προς όφελος του Ταμείου διοικητικά, καθώς φέρνει διαφάνεια, περιορισμό των περιττών εξετάσεων και της, άνευ λόγου, υπερβάλλουσας ζήτησης για εξετάσεις καθώς και πολλές δυνατότητες ελέγχου και αξιολόγησης δαπανών.

Είναι στρατηγική επιλογή της Διοίκησης του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. η προσπάθεια για **οικονομική ισορροπία στα Αποτελέσματα Χρήσης**, που με απόλυτη διαφάνεια ανακοινώνονται κάθε χρόνο στη Γενική Συνέλευση του Ταμείου. Αυτή η ισορροπία μεταξύ εσόδων και εξόδων επιτυγχάνεται τα τελευταία έτη μέσα από **χρηστή και αποτελεσματική διοίκηση**, που επιχειρεί να ελέγξει τα έξοδα και αυξάνει τα έσοδα από παροχή υγειονομικών υπηρεσιών σε τρίτους και από χορηγίες της Ε.Τ.Ε., παρά τις δυσκολίες που έχουν φέρει η μείωση προσωπικού της Τράπεζας και η μείωση των εισφορών από τις συντάξεις. Αξίζει, μάλιστα, να σημειωθεί πως αυτή η οικονομική ισορροπία επιτυγχάνεται χωρίς να μειώνονται οι παροχές προς τους ασφαλισμένους και χωρίς να έχουν αυξηθεί καθόλου οι εισφορές των μελών.

Όμως, όπως όλοι μας έτσι και το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. δεν έχει να αντιμετωπίσει μόνο τους ενδογενείς παράγοντες που προκύπτουν από την εξέλιξη της εργασίας μας στην Εθνική Τράπεζα.

Το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. παλεύει να ανταποκριθεί στα **ιδιαιτέρως αυξημένα πληθωριστικά οικονομικά δεδομένα της αγοράς υγείας**, όπου παρατηρείται τεράστια αύξηση κόστους φαρμάκων, ιατρικών υπηρεσιών, προμηθειών και νοσηλίων.

Ειδικότερα, πραγματική πρόκληση για το μέλλον, τόσο για το Ταμείο μας όσο και για όλους τους ασφαλιστικούς οργανισμούς παγκοσμίως, αποτελεί το **ρα-**

γδαία αυξανόμενο κόστος της φαρμακευτικής δαπάνης, ειδικά των νέων καινοτόμων φαρμάκων και των φαρμάκων υψηλού κόστους, που όλο και περισσότερο εισάγονται στις θεραπείες των χρόνιων και των σοβαρών παθήσεων.

Ενδεικτικά, το ετήσιο μέσο κόστος επιβάρυνσης του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. για φάρμακα ανά μέλος εμφανίζει αύξηση κατά 40% το 2025 σε σύγκριση με το 2021!

Επομένως, η πετυχημένη διεκδίκηση της Διοίκησης του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. ενός νομοθετικού-θεσμικού πλαισίου από την Πολιτεία που θα επιτρέπει τη μείωση του κόστους των φαρμακευτικών δαπανών του Ταμείου Υγείας μας αποτελεί μια **κίνηση-σταθμό για τη βιωσιμότητα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.**. Με απόφαση της Πολιτείας και τον Νόμο 5161/2024, το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. εντάσσεται από 1/1/2024 στον μηχανισμό των εκπτώσεων (rebates) και της αυτόματης αναλογικής επιστροφής (clawback), ώστε να περιοριστεί το ύψος της συνολικής φαρμακευτικής δαπάνης που καλείται να πληρώνει κάθε έτος.

΄Ετσι, οι ασφαλισμένοι του θα μπορούν να λαμβάνουν τα ίδια θεραπευτικά αποτελέσματα αλλά το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. θα καλείται να αποζημιώνει το κόστος μέχρι ένα συγκεκριμένο και ορισμένο ύψος, το οποίο δεν θα υπερβαίνεται, ανεξαρτήτως του υψηλού κόστους που ορίζει ανεξέλεγκτα η παγκόσμια φαρμακοβιομηχανία.

Παρά τη συνθετότητα των διαδικασιών που καθυστερούν, εκ μέρους των υπηρεσιών του Δημοσίου, την εφαρμογή στην πράξη όσων προβλέπει ο Νόμος 5161/2024, η αξία της ύπαρξης πλέον του μηχανισμού του clawback και για το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. (όπως ακριβώς ισχύει και για τον δημόσιο φορέα υγείας, τον Ε.Ο.Π.Υ.Υ., από το 2012) είναι **σπουδαία**, **γιατί αποκαθιστά μια νομοθετική αδικία που κράτησε πολλά έτη και, κυρίως, γιατί ενισχύει καθοριστικά τις προοπτικές βιωσιμότητας του δικού μας Ταμείου Υγείας.**

Συμπερασματικά, το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. και η διαχείρισή του δεν αποτελούν μια εύκολη υπόθεση. Χρειάζεται να γίνονται πολλά, κάθε ημέρα, για να μπορεί το Ταμείο μας να έχει φτάσει στο σήμερα και να ατενίζει το μέλλον με αισιοδοξία. Οι αποφάσεις που λαμβάνει η Διοίκησή του, η στρατηγική που χαράζει, οι πολιτικές που εφαρμόζει και οι ενέργειες που υλοποιεί φέρνουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα.



Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ήταν, είναι και θα είναι **αρωγός** αυτών των προσπαθειών, καθώς **στηρίζοντας το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. στηρίζει την Υγεία των συναδέλφων μας εργαζόμενων στην Εθνική Τράπεζα.**

ΤΟ ΠΟΛΥΤΕΧΕΙΟ ΖΕΙ ΚΑΙ ΜΑΣ ΕΜΠΝΕΕΙ στους ΑΓΩΝΕΣ ΤΟΥ ΣΗΜΕΡΑ



53 χρόνια μετά την εξέγερση του Πολυτεχνείου, σε μια περίοδο που η ακρίβεια ροκανίζει το εισόδημα των εργαζομένων, οι κοινωνικές ανισότητες διογκώνονται, τα δημόσια αγαθά, η δημόσια Υγεία και Παιδεία απειλούνται και η Δημοκρατία δέχεται αλλεπάλληλα πλήγματα σε συνθήκες γενικευμένης αποδόμησης του κράτους Δικαίου, **οι διεκδικήσεις της νέας γενιάς συναντούν τα αιτήματα των εργαζομένων**. Τα αιτήματα του Νοέμβρη 1973 για Ψωμί - Παιδεία - Ελευθερία, Δημοκρατία και Κοινωνική Δικαιοσύνη καθίστανται πιο επίκαιρα από ποτέ και αποκτούν νέο περιεχόμενο μέσα στις σύγχρονες κοινωνικές και εργασιακές συνθήκες.

Σε αυτή τη συνθήκη, **ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συμμετείχε ενεργά στις εκδηλώσεις τιμής και μνήμης των αγωνιστών του αντιδικτατορικού αγώνα.** Διαπαραταξιακή αντιπροσωπεία του Συλλόγου μας κατέθεσε στεφάνι στο χώρο του Ιδρύματος και απέτισε φόρο τιμής στους ήρωες του Πολυτεχνείου, ενώ πλήθος μελών μας συμμετείχαν στις εκδηλώσεις μνήμης και στις πορείες για την 17η Νοέμβρη σε όλη τη χώρα.

Συνεχίζουμε να βαδίζουμε στον δρόμο της συλλογικότητας, της αλληλεγγύης, της διεκδίκησης, με την ιστορική επίγνωση ότι οι κοινωνίες αλλάζουν, όταν συλλογικά οι άνθρωποι αντιστέκονται και διεκδικούν.

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

Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος (Γ.Β.Ε.) συνέβαλε ενεργά στην υλοποίηση των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους του Συλλόγου στα Καταστήματα και στις Μονάδες της Τράπεζας σε ολόκληρη τη Βόρεια Ελλάδα.

Με σταθερό προσανατολισμό την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ενίσχυση της συλλογικής εκπροσώπησης, το Γ.Β.Ε. ανέπτυξε πολύπλευρη συνδικαλιστική δραστηριότητα, σύμφωνα με τις αποφάσεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ - ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ

Περιοδείες και ενημέρωση εργαζομένων

Πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις σε περισσότερους από 70 χώρους εργασίας, Καταστήματα του Δικτύου και Διοικητικές Υπηρεσίες, από τη Φλώρινα μέχρι τον Έβρο στην ηπειρωτική χώρα, αλλά και από τις Βόρειες Σποράδες μέχρι τη Λέσβο. Στο επίκεντρο βρέθηκαν η ενημέρωση για τις συλλογικές συμβάσεις, τον νέο Κανονισμό Εργασίας και τις κεντρικές διεκδικήσεις του Συλλόγου, καθώς και η άμεση καταγραφή των προβλημάτων των συναδέλφων.

Θεσμικές παρεμβάσεις στη Διεύθυνση Δικτύου Β΄

Με πρωτοβουλία του Γραφείου Βορείου Ελλάδος πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις με τα αρμόδια Στελέχη της Διεύθυνσης Δικτύου Β΄, κατά τις οποίες αναδείχθηκαν συγκεκριμένα ζητήματα που επηρεάζουν τη λειτουργία των Καταστημάτων και την καθημερινότητα των εργαζομένων. Ειδικότερα:



- Η υποστελέχωση των Καταστημάτων και τα προβλήματα που δημιουργούνται με την εργασιακή καθημερινότητα των συναδέλφων.
- Η εκκρεμότητα σχετικά με την επιστροφή του επιδόματος Κεντρικού Ταμία, για την οποία είχε προηγηθεί σχετική παρέμβαση.
- Η ανάγκη τοποθέτησης δεύτερου Teller στα Καταστήματα Κέρκυρας (374), Καβάλας (215) και Θεσσαλονίκης Α΄ (210), με ιδιαίτερη αναφορά στις επικείμενες αποχωρήσεις προσωπικού.
- Η έγκαιρη μέριμνα για τη μετεγκατάσταση του προσωπικού των Καταστημάτων 210 και 513, ενόψει των εκτεταμένων εργασιών ανακαίνισης του κτιρίου του Κεντρικού Καταστήματος Θεσσαλονίκης, που προγραμματίζονται για το 2027.
- Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά τις ανακαινίσεις Καταστημάτων εν λειτουργία, με χαρακτηριστικό παράδειγμα το Κατάστημα Πτολεμαΐδας (449).
- Η αντιμετώπιση των παρατεταμένων δυσλειτουργιών στα συστήματα θέρμανσης και ψύξης, όπως στα Καταστήματα Αλεξανδρούπολης (306), Δράμας (337) και Σερρών (465), και η ανάγκη έγκαιρου προγραμματισμού της συντήρησής τους.
- Οι δυσλειτουργίες του Συστήματος Ροής – Ηλεκτρονικής Προτεραιότητας και η δυσανάλογη πίεση για την εφαρμογή του, που δημιουργούν πρόσθετες δυσκολίες τόσο στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες.
- Η αντιμετώπιση πιεστικών έως και προσβλητικών διοικητικών συμπεριφορών, που συνδέονται με την υπερβολική στοχοθεσία και υποβαθμίζουν το εργασιακό περιβάλλον.

Για όλα τα παραπάνω θέματα ζητήθηκαν διορθωτικές παρεμβάσεις και στις περισσότερες περιπτώσεις δόθηκαν λύσεις μετά την παρέμβαση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

Ανακαινίσεις Καταστημάτων – Υγεία, ασφάλεια και υπερωρίες

Πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις σε υπό ανακαίνιση Καταστήματα, προκειμένου να καταγραφούν οι δυσκολίες που δημιουργεί η επιλογή της Τράπεζας να πραγματοποιεί εκτεταμένες εργασίες ενώ οι μονάδες παραμένουν σε λειτουργία. Αναδείξαμε τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια εργαζομένων και συναλλασσόμενου κοινού και προχωρήσαμε σε συ-

γκεκριμένες παρεμβάσεις προκειμένου τα ζητήματα αυτά να λυθούν σε κεντρικό επίπεδο. Παράλληλα, με τις επίμονες παρεμβάσεις μας, επιτεύχθηκε η πληρωμή των υπερωριών για τους συναδέλφους που απασχολήθηκαν στο πλαίσιο των ανακαινίσεων.

Υποδοχή και ενημέρωση νεοπροσληφθέντων

Τον Ιούλιο του 2026 επισκεφθήκαμε στους χώρους εργασίας τους νεοπροσληφθέντες συναδέλφους στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης. Τους καλωσορίσαμε στην οικογένεια της Εθνικής Τράπεζας και του Συλλόγου μας και τους παραδώσαμε ολοκληρωμένο ενημερωτικό υλικό για τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα, τις συλλογικές συμβάσεις, τον Κανονισμό Εργασίας και τις παροχές του Τ.Υ.Π.Ε.Τ.. Όλοι οι συνάδελφοι εγγράφηκαν στον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., ενισχύοντας τη συλλογική μας εκπροσώπηση.

Συμμετοχή στις συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις

Το Γ.Β.Ε. συμμετείχε ενεργά σε κάθε συνδικαλιστική κινητοποίηση, καθώς και στο καθιερωμένο συλλαλητήριο του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Θεσσαλονίκης, στο πλαίσιο της 90ής Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης, στις 5 Σεπτεμβρίου 2026, αναδεικνύοντας τα αιτήματα των εργαζομένων για καλύτερες αποδοχές, αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και προστασία των συλλογικών δικαιωμάτων.

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ - ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Παράλληλα με τη συνδικαλιστική του δραστηριότητα, το Γραφείο Βορείου Ελλάδος συνέχισε να αναπτύσσει πρωτοβουλίες κοινωνικού και πολιτιστικού χαρακτήρα, ενισχύοντας τους δεσμούς μεταξύ των συναδέλφων και των οικογενειών τους.

- Το Γ.Β.Ε. παραχώρησε και φέτος τους χώρους του για τη διεξαγωγή των εθελοντικών αιμοδοσιών που διοργανώνει δύο φορές ετησίως το Υγειονομικό Συγκρότημα του Τ.Υ.Π.Ε.Τ. στη Θεσσαλονίκη, σε συνεργασία με το Ιπποκράτειο Νοσοκομείο, στηρίζοντας έμπρακτα μια σημαντική δράση κοινωνικής αλληλεγγύης.
- Στις 13 Φεβρουαρίου 2026 πραγματοποιήθηκε στο κέντρο διασκέδασης BOHEME στην Καλαμαριά, η καθιερωμένη εκδήλωση κοπής της πρωτοχρονιάτικης πίτας του Γ.Β.Ε., με τη συμμετοχή περισσότερων από 400 συναδέλφων από ολόκληρη τη Βόρεια Ελλάδα. Η μουσική παρουσία των Κώστα Μπίγαλη, Σοφίας Βόσσου, Μαντώς και Πωλίνας συνέβαλε στη δημιουργία μιας ιδιαίτερα ευχάριστης βραδιάς, που αποτέλεσε ακόμη μία ευκαιρία συνάντησης και ενίσχυσης των συναδελφικών δεσμών.

Το Γραφείο Βορείου Ελλάδος του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζει να βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της καθημερινής συνδικαλιστικής δράσης, υλοποιώντας τις αποφάσεις του Δ.Σ. Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με διαρκή παρουσία στους χώρους εργασίας της περιοχής ευθύνης του, στοχεύοντας διαχρονικά στην ουσιαστική επικοινωνία με τους συναδέλφους και στη συστηματική ανάδειξη των προβλημάτων τους.





ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε με 3 εκπροσώπους στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) της Τράπεζας έχει ως κεντρική στόχευση **τη λήψη όλων των απαραίτητων, κατά περίσταση, μέτρων 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 και τις Ε.Α.Κ., 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.

Η εκπροσώπηση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έχει επιχειρηματολογήσει επανειλημμένα **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, έχει απαιτηθεί η ικανοποίηση των αιτημάτων όλων των εργαζομένων σε περιπτώσεις που αντικειμενικά προκύπτει ότι επιβαρύνονται σωματικά ή/και ψυχολογικά από την παρουσία τεχνικών συνεργείων καθώς και η **διασφάλιση της πληρωμής όλων των υπερωριών στα στελέχη που παραμένουν στον χώρο του καταστήματος**, εκτός ωραρίου, κατά τη διάρκεια των εκτελούμενων εργασιών. Επιπρόσθετα, τονίστηκε η σημασία της τακτικής παρουσίας **Ιατρού Εργασίας** και **Τεχνικού Ασφαλείας** σε όλους τους χώρους εργασίας, ενώ στοιχειοθετήθηκε ως αίτημα και υποβλήθηκε στην Επιτροπή η **χορήγηση και τοποθέτηση απινιδωτών** σε όλα τα κτήρια, που στεγάζουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

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 και προτάσσεται με απόλυτη προτεραιότητα σε κάθε επίπεδο που απαιτείται.

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. διατηρεί ενεργό ρόλο στον διεθνή διάλογο για τα εργασιακά δικαιώματα



Η ανάπτυξη διαύλων επικοινωνίας με συνδικαλιστικές οργανώσεις του εξωτερικού και η συμμετοχή σε διεθνείς πρωτοβουλίες αποτελούν σταθερές επιλογές του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Μέσα από αυτή την εξωστρεφή δράση, ο Σύλλογος έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί τις σύγχρονες τάσεις στον εργασιακό χώρο, να ανταλλάσσει απόψεις και εμπειρίες και να συμμετέχει ενεργά στον διάλογο για ζητήματα που απασχολούν τους εργαζομένους σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτής της δραστηριότητας, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. συνεχίζει να συμμετέχει σε διεθνείς συναντήσεις και συνέδρια, ενισχύοντας τις σχέσεις του με οργανώσεις εργαζομένων άλλων χωρών και αναδεικνύοντας θέματα που συνδέονται με την ισότητα, την αξιοπρέπεια και τις ίσες ευκαιρίες στην εργασία. Φετινό σταθμό της διεθνούς παρουσίας του Συλλόγου μας αποτέλεσε η συμμετοχή στη διοργάνωση που πραγματοποιήθηκε από τη σερβική ομοσπονδία εργαζομένων του χρηματοπιστωτικού τομέα (RS BOFOS), σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για τα Ζητήματα των Εργαζομένων (EZA) και με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το σεμινάριο φιλοξενήθηκε στην πόλη Kladovo της Σερβίας, από τις 19 έως τις 21 Ιουνίου 2026, με κεντρικό θέμα:

«The Time Is Now: Building a Future Where Gender Doesn't Define Opportunity»

Η θεματολογία της συνάντησης επικεντρώθηκε στην ανάγκη διαμόρφωσης μιας αγοράς εργασίας, όπου το φύλο δεν θα αποτελεί παράγοντα που καθορίζει τις επαγγελματικές δυνατότητες και την εξέλιξη κάθε εργαζομένου. Η συμμετοχή του Συλλόγου μας σε αντίστοιχες πρωτοβουλίες δεν έχει μόνο ενημερωτικό χαρακτήρα. Δημιουργεί τις προϋποθέσεις για ουσιαστική επικοινωνία με συνδικαλιστικούς φορείς άλλων χωρών, ανταλλαγή καλών πρακτικών και αξιοποίηση εμπειριών που μπορούν να συμβάλουν στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των εργασιακών ζητημάτων.

Σε μια περίοδο κατά την οποία οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και οι νέες κοινωνικές και επαγγελματικές απαιτήσεις δημιουργούν διαρκώς νέες προκλήσεις, η συνεργασία και η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων αποκτούν ακόμη μεγαλύτερη σημασία. Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να ενισχύει τη διεθνή του παρουσία, να συμμετέχει σε πρωτοβουλίες κοινού ενδιαφέροντος και να διατηρεί ανοιχτούς διαύλους επικοινωνίας με αντίστοιχες οργανώσεις του εξωτερικού.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Ο σωστός Επαγγελματικός Προσανατολισμός συνιστά ένα πολύτιμο εφόδιο, το οποίο βοηθά τους νέους ανθρώπους να επιλέξουν την ακαδημαϊκή και, στη συνέχεια, την επαγγελματική τους πορεία με βάση τις κλίσεις, τις δεξιότητες, τις προτεραιότητες και τα όνειρά τους. Καθώς η απόφαση αυτή καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την ενήλικη ζωή, είναι απαραίτητο οι μαθητές να φτάνουν σε αυτό το κομβικό σημείο της επιλογής κατάλληλα προετοιμασμένοι.

Οι οικογένειες των συναδέλφων μας και προπαντός τα παιδιά μας, είναι διαχρονικά προτεραιότητα για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Με το σκεπτικό αυτό, ο Σύλλογός μας προχώρησε και τη φετινή χρονιά στην υλοποίηση του Προγράμματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής για τα παιδιά των συναδέλφων - μελών του.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί μια παροχή αξίας για τους νέους ανθρώπους και όχι μια τυπική διαδικασία. Για το λόγο αυτό, έχουμε ακολουθήσει μια πολύ προσεκτική επιλογή συνεργατών. Το πρόγραμμα του 2026 υλοποιήθηκε, όπως και τα προηγούμενα χρόνια, σε συνεργασία με την «Orientum - Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας», μια εταιρεία με γνώση του αντικειμένου και με χρόνια εμπειρίας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Χρόνο με το χρόνο, ο αριθμός των συμμετεχόντων αυξάνεται, καθώς όλο και περισσότεροι συνάδελφοι εμπιστεύονται το Πρόγραμμα για το μέλλον των παιδιών τους. Φέτος έλαβαν μέρος **237 μαθητές και μαθήτριες Λυκείου**, οι οποίοι:

- Παρακολούθησαν διαδικτυακά το **Ενιαίο Εισαγωγικό Σεμινάριο**, αντλώντας χρήσιμες πληροφορίες για τις Σχολές, τα Προγράμματα Σπουδών, τα επαγγελματικά δικαιώματα, τις προοπτικές στην περαιτέρω ακαδημαϊκή τους πορεία και την αγορά εργασίας, τις μετεγγραφές και άλλες εξειδικευμένες θεματικές.
- Συμπλήρωσαν **ειδικά ψυχομετρικά τεστ** (προσωπικότητας, ενδιαφερόντων και εργασιακών κινήτρων), προκειμένου να αποτυπωθεί το ατομικό προφίλ του κάθε μαθητή.
- Έλαβαν **εξατομικευμένη καθοδήγηση** μέσα από ατομικές συνεδρίες με έμπειρους συμβούλους (δύο συναντήσεις για την Α' και Β' Λυκείου, και μία για τη Γ' Λυκείου που περιλάμβανε και τη συμπλήρωση πρότυπου μηχανογραφικού δελτίου).

Παράλληλα, οι μαθητές της Α' και Β' Λυκείου είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στο διαδραστικό διαδικτυακό **σεμινάριο Διαχείρισης Χρόνου**, μαθαίνοντας πώς να οργανώνουν, να διαχειρίζονται και να αξιοποιούν αποδοτικότερα τον χρόνο τους.

Για όλους τους μαθητές Λυκείου, το πρόγραμμα παρείχε **ετήσια πρόσβαση** σε **ψηφιακή πλατφόρμα** μέσω της οποίας είχαν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν ειδικό λογισμικό σύγκρισης σχολών και υπολογισμού μορίων, οδηγούς σπουδών, καθώς και χρήσιμο υλικό για εναλλακτικές καριέρες και μεταπτυχιακά προγράμματα.

Τέλος, για τους μαθητές της **Γ' Γυμνασίου** διοργανώθηκε το ειδικό διαδικτυακό **σεμινάριο «Ο Δρόμος για το Λύκειο»**, με σκοπό την ενημέρωσή τους σχετικά με την επιλογή τύπου Λυκείου (ανάλυση τύπων Λυκείου, διέξοδοι σπουδών και απασχόλησης) στο οποίο η συμμετοχή υπήρξε επίσης μεγάλη, καθώς το παρακολούθησαν περισσότεροι από **60 μαθητές**.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., αντιλαμβανόμενος τη δύσκολη οικονομική συγκυρία αλλά κυρίως την ιδιαίτερη αξία αυτής της διαδικασίας για τις οικογένειες των συναδέλφων μας και, πρώτιστα για τα παιδιά και το μέλλον τους, εξασφάλισε και φέτος την εξ ολοκλήρου κάλυψη του κόστους του Προγράμματος για όλους τους συμμετέχοντες.



Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατά το τελευταίο έτος, τα συνδικαλιστικά στελέχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πραγματοποίησαν μεγάλο αριθμό περιοδειών σε Καταστήματα και Μονάδες Διοίκησης. Τα κλιμάκια του Συλλόγου μας βρέθηκαν σε περισσότερους από 250 εργασιακούς χώρους, τόσο στα μεγάλα αστικά κέντρα όσο και στην Περιφέρεια. Με τον τρόπο αυτό, συνεχίζουμε να ενισχύουμε την άμεση επαφή με τους συναδέλφους και τη συμμετοχή τους στις συλλογικές διαδικασίες και χτίζουμε περαιτέρω σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης, επιβεβαιώνοντας ότι ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παραμένει ένας σύγχρονος, ζωντανός και παρεμβατικός συνδικαλιστικός φορέας που βρίσκεται ουσιαστικά δίπλα σε όλους τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα. Εξάλλου, η παρουσία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στους χώρους εργασίας, η δια ζώσης επικοινωνία και ο ελεύθερος διάλογος με τους συναδέλφους, αποτελούν θεμελιακά στοιχεία της δράσης και της λειτουργίας του Συλλόγου μας. Οι τακτικές επισκέψεις μας στα Καταστήματα και τις Μονάδες Διοίκησης αποσκοπούν αφενός στην πληρέστερη πληροφόρηση των εργαζόμενων για τις θέσεις, τις διεκδικήσεις και τις παρεμβάσεις του Συλλόγου και αφετέρου στην ανάδειξη και αντιμετώπιση ζητημάτων που αφορούν είτε συνολικά στα εργασιακά θέματα στην Τράπεζα είτε ειδικότερα στις συνθήκες και την εργασιακή καθημερινότητα σε κάθε χώρο.





ΑΘΛΗΤΙΚΑ

Ο Σύλλογός μας ενισχύει και προωθεί διαχρονικά την ενασχόληση με τον αθλητισμό και το «ευ αγωνίζεσθαι», στηρίζει και ενθαρρύνει τα μέλη του να αθληθούν, δίνοντας τους την δυνατότητα συμμετοχής σε ατομικά ή ομαδικά αθλήματα.



Τον Νοέμβριο του 2025 και του 2026, πολυπληθείς ομάδες του Συλλόγου συμμετείχαν στον 42ο και 43ο Αυθεντικό Μαραθώνιο της Αθήνας αντίστοιχα. Η συμμετοχή των συναδέλφων ξεπέρασε κάθε προηγούμενο και στις τρεις διαδρομές του Μαραθωνίου, γεγονός άξιο πολλών συγχαρητηρίων τόσο για την στήριξη του θεσμού από τα μέλη μας όσο και για την ίδια την αυταξία της συμμετοχής. Όπως κάθε χρόνο, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. κάλυψε το 50% του κόστους συμμετοχής για τα μέλη του.

Επιπροσθέτως, εργαζόμενοι-μέλη του Συλλόγου μας, είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στα πρωταθλήματα ατομικών και ομαδικών αθλημάτων, αλλά και στις υπόλοιπες αθλητικές δραστηριότητες, που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε.

Ειδικότερα, μέλη μας συμμετείχαν:

- Στο πρωτάθλημα ΣΚΑΚΙ στην Αθήνα.
- Στο τουρνουά ΠΙΝΓΚ ΠΟΝΓΚ στην αίθουσα Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης του Γυμναστικού συλλόγου «ΑΡΗ ΒΟΥΛΑΣ».
- Στο πρωτάθλημα BACKGAMMON – γνωριμία με το Αγωνιστικό Τάβλι στην Αθήνα.
- Στο πρωτάθλημα ΤΕΝΝΙΣ στις αθλητικές εγκαταστάσεις της Αθλητικής Ένωσης Πόρτο Ράφτη.
- Στην συνάντηση εργασιακού αθλητισμού στις εγκαταστάσεις του SPORTCAMP στο Λουτράκι, στα παρακάτω αθλήματα: Beach Volley (ανδρών 2Χ2 και γυναικών), Ποδόσφαιρο 6Χ6, Κολύμβηση, αγώνα Διάθλου, αγώνα ανωμάλου δρόμου 5χλμ, Μπάσκετ 3Χ3, Τοξοβολία, Διελκυστίνδα, Σκάκι και Αγωνιστικό Τάβλι.
- Στα ONLINE μαθήματα YOGA και PILATES SCULPT & FITNESS.

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ



Για το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και τη μακρά ιστορία του, ο πολιτισμός σε όλες τις εκφάνσεις του, αποτελεί πεδίο ζωηρού ενδιαφέροντος και αφοσιωμένης ενασχόλησης. Τη χρονιά που πέρασε, ο Σύλλογός μας εξασφάλισε για τα παιδιά των μελών του και τους συνοδούς τους, τρεις εξαιρετικές θεατρικές παραστάσεις :

- «ΚΑΠΛΑΝΙ ΤΗΣ ΒΙΤΡΙΝΑΣ» της Άλκης Ζέη, στο Ίδρυμα Μιχάλης Κακογιάννης
- «ΒΑΡΩΝΟΣ ΜΙΝΧΑΟΥΖΕΝ» του Δημήτρη Δεγαΐτη, στο θέατρο Βεάκη
- «Οι Σωματοφύλακες της κατσαρόλας» της Λένας Μοντζόλη, στο Θέατρο της Ημέρας.

Ταυτόχρονα, συνάδελφοι-μέλη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., που συμμετέχουν στο Θεατρικό Τμήμα της Ο.Τ.Ο.Ε., έλαβαν μέρος στην θεατρική παράσταση «Ο Γενικός Γραμματεύς», του Ηλία Καπετανάκη, σε διασκευή της Άννας Χατζησοφιά και σε σκηνοθεσία των Ελένης Φίλιππα-Περικλή Λιανού, στο θέατρο ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΧΟΡΝ. Όλους τους ρόλους ερμήνευσαν συνάδελφοι και συναδέλφισσες τραπεζοϋπάλληλοι.

Σε συνεργασία με το **Ιστορικό Αρχείο** της Εθνικής Τράπεζας, οργανώθηκε ειδική ξενάγηση για τους συναδέλφους της περιφέρειας που βρέθηκαν στην Αθήνα για τη Γενική Συνέλευση του Συλλόγου στις 29 Νοεμβρίου 2025. Η ξενάγηση πραγματοποιήθηκε την επόμενη ημέρα από τη διεξαγωγή της Γ.Σ. στο Μουσείο Μπενάκη Ελληνικού Πολιτισμού, στην έκθεση «Οι ιστορίες πίσω από την έκδοση ΕΛΛΗΝΙΚΑΙ ΕΘΝΙΚΑΙ ΕΝΔΥΜΑΣΙΑΙ».

Επίσης, ο Σύλλογός μας έδωσε την δυνατότητα συμμετοχής των μελών του σε μία σειρά εκδηλώσεων που διατέθηκαν μέσω της Ομοσπονδίας.

Τέλος, στα πλαίσια της διοργάνωσης μαζικών μουσικών εκδηλώσεων, ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. έδωσε τη δυνατότητα στα μέλη του και τους συνοδούς τους να διασκεδάσουν σε τρεις ξεχωριστές βραδιές, λόγω αθρόας συμμετοχής, με το καλλιτεχνικό σχήμα των Κωνσταντίνου Αργυρού και Δέσποινας Βανδή, στο ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΩΝ. Οι συνάδελφοι είχαν την ευκαιρία να συναντηθούν όλοι μαζί και να διασκεδάσουν με την καρδιά τους, σε μια όμορφη ανάπαυλα από την καθημερινότητά τους.





ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑ

Ο Σύλλογός μας, σε συνεργασία και φέτος με το **Ιστορικό Αρχείο της Τράπεζας**, με σεβασμό στην παράδοση και πίστη στην ιστορική συνέχεια του Ελληνισμού, συνεχίζει να αναδεικνύει και να φωτίζει μέσα από τα θέματα του ημερολογίου, σημαντικές πτυχές από την πλούσια και πολυκύμαντη ιστορική μας διαδρομή.

Το ημερολόγιο του Συλλόγου Υπαλλήλων Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος για το 2026 επιλέξαμε να έχει ως θέμα τις Ελληνικές Εθνικές Ενδυμασίες, οι οποίες διαχρονικά -πολιτισμικά και ιστορικά- λειτουργούν ως Εθνικό Σύμβολο και συνδέονται άμεσα με την Εθνική μας Ταυτότητα. Οι τοπικές φορεσιές ντύνουν παρελάσεις, χορευτικές ομάδες, σχολικές γιορτές, παραστάσεις και εκδηλώσεις σε κάθε γωνιά



της χώρας μας. Αλλά και πέρα από τα σύνορα της πατρίδας μας, εκεί όπου ζει ο Ελληνισμός της Διασποράς και λειτουργούν οι Ελληνικές Κοινότητες, διατηρώντας ζωντανές τις παραδόσεις μας.

Η Λέσχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Η Λέσχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. βρίσκεται στον έκτο όροφο του κτιρίου στην οδό Ακαδημίας 60 και είναι ανοιχτή για τους συναδέλφους από Δευτέρα έως Παρασκευή, κατά τις ώρες 14:00–16:15, με εξαίρεση τις ημέρες αργιών και απεργιών.



Το εβδομαδιαίο μενού καθιερωμένα αναρτάται στην ιστοσελίδα του Συλλόγου μας, ώστε όλοι οι συνάδελφοι να μπορούν να ενημερώνονται έγκαιρα. Η λειτουργία της Λέσχης, με την ευθύνη και την εποπτεία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έχει αποκτήσει διαχρονικά ιδιαίτερη σημασία. Δεν αποτελεί απλώς έναν χώρο όπου προσφέρονται ποιοτικές υπηρεσίες σίτισης, αλλά παράλληλα έναν ζωντανό χώρο επικοινωνίας, συναδελφικότητας, αλληλεγγύης και ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ των εργαζομένων. Ιδιαίτερα θετικό στοιχείο αποτελεί η αύξηση της προσέλευσης κατά 30% μέσα στην τελευταία διετία, με τη Λέσχη να εξυπηρετεί καθημερινά δεκάδες συναδέλφους. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αφοσίωση, τον επαγγελματισμό και την υπευθυνότητα του προσωπικού, καθώς και του έμπειρου chef, οι οποίοι καταβάλλουν καθημερινά κάθε δυνατή προσπάθεια για την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των συναδέλφων και μελών του Συλλόγου. Με βασικές αρχές τη συνέπεια, τη σταθερή ποιότητα και τη συνεχή προσπάθεια βελτίωσης, η Λέσχη του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα εξακολουθήσει να αποτελεί έναν σημαντικό θεσμό και ένα ξεχωριστό σημείο αναφοράς για όλους τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα.

ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΙΟΡΤΕΣ ΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ



Για μία ακόμη χρονιά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τήρησε την παράδοση και μοίρασε στο τέλος του έτους δώρα για όλα τα παιδιά συναδέλφων ηλικίας έως και 11 ετών. Όπως κάθε χρόνο, τα δώρα ήταν διαφορετικά ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο και η αρμόδια επιτροπή του Συλλόγου μας επιλήφθηκε της –ευχάριστης και για εμάς και για τους μικρούς μας φίλους– διαδικασίας, επιλέγονται ποιοτικά δώρα με βασικό κριτήριο την μορφωτική και παιδαγωγική τους αξία. Και φέτος, η διαδικασία αποστολής των δώρων σε όλα τα παιδιά των μελών μας αναμένεται να ολοκληρωθεί έως τις γιορτινές μέρες των Χριστουγέννων.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΑΠΕΡΓΙΕΣ

Το ελάχιστο προσωπικό ασφαλείας που είναι υποχρεωμένη να διαθέτει η συνδικαλιστική οργάνωση σε περίπτωση κήρυξης απεργιών, με βάση τις προβλέψεις του σχετικού νόμου 1264/1982, δεν έχει επικαιροποιηθεί από το 2016. Σήμερα, μετά και τις νέες προβλέψεις του Νόμου 4808/2021 περί ασφάλειας των εγκαταστάσεων για πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, αλλά και της διάθεσης του απαραίτητου προσωπικού σε υπηρεσίες ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο, θα πρέπει να υπάρξει νέα συμφωνία μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Διοίκησης, αναφορικά με τη διάθεση προσωπικού κατά τις ημέρες προκήρυξης απεργίας.

Το Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. **αποφάσισε**, σε συνεδρίαση που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο, **να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις** με τη Διοίκηση για τον καθορισμό του απαιτούμενου Προσωπικού Ασφαλείας, με βάση τις νέες συνθήκες. Σημειώνεται ότι η **σχετική συμφωνία υλοποιείται με σύναψη Συλλογικής Σύμβασης.**

Η νέα εποχή στο τραπεζικό σύστημα, με την ψηφιοποίηση των τραπεζικών συναλλαγών και τη σημαντική μείωση της φυσικής παρουσίας των πελατών στο Δίκτυο, διαμορφώνει νέους όρους που θα ληφθούν σοβαρά υπόψη από το Σύλλογο, προκειμένου να καταρτιστεί η νέα συμφωνία για το προσωπικό ασφαλείας σε Καταστήματα και Υπηρεσίες της Τράπεζας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα διασφαλίσει στο ακέραιο το θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία, με απόλυτο σεβασμό στη βούληση του κάθε εργαζομένου.



ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ Ε.Α.Κ. ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

01/12/2026 - 15/01/2027

Το Δ.Σ. του Συλλόγου μας αποφάσισε, σύμφωνα με το Καταστατικό, τη διεξαγωγή αρχαιρεσιών για την ανάδειξη νέων Επιτροπών Αντιπροσώπων (Ε.Α.Κ.) σε όλους τους εργασιακούς χώρους της Τράπεζας. Δεδομένης της μείωσης του αριθμού των εργαζομένων και των γενικότερων αναδιαρθρώσεων στην Τράπεζα κατά την τελευταία δεκαετία, η στόχευση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είναι να ανασυγκροτήσει τις ήδη υφιστάμενες Ε.Α.Κ σε όλη την Επικράτεια και να προσπαθήσει να συστήσει νέες και σε χώρους εργασίας που δεν υφίσταται αντιπροσώπευση.

Με επίγνωση ότι οι Ε.Α.Κ. αποτελούν το **βασικό κύτταρο συνδικαλιστικής δράσης**, έκφρασης και στήριξης των εργαζομένων στους επιμέρους εργασιακούς χώρους, είναι σημαντικό **να εκλεγούν Ε.Α.Κ. σε όλους τους χώρους** εργασίας.

Όπως έχει, άλλωστε, αποδειχτεί απ' την έως τώρα εμπειρία, όπου οι Επιτροπές υπάρχουν και λειτουργούν ουσιαστικά, με τις άμεσες παρεμβάσεις τους και σε συνεργασία με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., καταφέρνουν να περιορίσουν τα προβλήματα των Μονάδων τους, να προστατεύονται τα δικαιώματα που απορρέουν από τις Σ.Σ.Ε. και να εφαρμόζεται εύρυθμα στην πράξη η εργατική νομοθεσία.

Ο αγώνας για την τήρηση του ωραρίου (σε συνδυασμό με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας), την εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης, την απρόσκοπτη χορήγηση των αδειών, την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας, την απόκρουση αθέμιτων συμπεριφορών στελεχών και κατάχρησης του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει να είναι καθημερινός σε όλους τους εργασιακούς χώρους.

Οι Ε.Α.Κ. διασφαλίζουν ότι κανείς εργαζόμενος δεν αισθάνεται μόνος στο χώρο δουλειάς, αποτελούν πυρήνες συλλογικότητας και αλληλεγγύης, συναδελφικότητας και οργανικής σύνδεσης με το Σύλλογό μας.

Οδηγίες για τη διαδικασία που κατά τόπους θα ακολουθηθεί και κάθε άλλη χρήσιμη πληροφορία για την ψηφοφορία κατά το διάστημα 01/12/2026-15/01/2027 (δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι, αναλογία εκλεγόμενων κτλ) θα επικοινωνηθούν σε αναλυτική ανακοίνωση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. το αμέσως επόμενο διάστημα.

ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΡΥΘΜΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΡΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΘΕΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ BANCASSURANCE

Με αφορμή τη νέα συνεργασία της Εθνικής Τράπεζας με τον όμιλο Allianz στο χώρο των τραπεζοασφαλιστικών προϊόντων από 1/1/2027, η Διοίκηση της Τράπεζας προσκάλεσε τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για διαπραγμάτευση και υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης, με αντικείμενο τον τρόπο διανομής των ασφαλίστρων, στη βάση του άρθρου 19 της κωδικοποιημένης Κλαδικής Σ.Σ.Ε..

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., έχοντας συζητήσει διεξοδικά το θέμα στη συνεδρίαση του Δ.Σ. 20-21/10, αποφάσισε να προσέλθει στο διάλογο με τη Διοίκηση, με απαρέγκλιτη αρχή την οικοδόμηση και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα εξασφαλίζει συνθήκες αξιοπρέπειας και δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να διαταράσσεται από εξοντωτικές συνθήκες στοχοθεσίας και πίεσης για πωλήσεις.

Σε συνέχεια των παραπάνω, **πραγματοποιήθηκε** την Πέμπτη 29/10 **συνάντηση** της διαπραγματευτικής ομάδας του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με την Διοίκηση. Στη συνάντηση, και στο πλαίσιο ενός γόνιμου και ουσιαστικού διαλόγου, οι εκπρόσωποι του Συλλόγου ενημερώθηκαν για τις παραμέτρους του θέματος, ενώ δόθηκαν απαντήσεις και διευκρινίσεις, όπου κρίθηκε απαραίτητο.

Η Διοίκηση ενημέρωσε για την πρόθεσή της να θεσπίσει ειδικό πρόγραμμα για το πιστοποιημένο στην ασφαλιστική διαμεσολάβηση προσωπικό του Δικτύου, με σκοπό την πρόσθετη ανταμοιβή των εργαζομένων των Καταστημάτων για την πώληση προϊόντων Bancassurance. Για τον λόγο αυτόν, και στη βάση του άρθρου 19 της Κλαδικής Σ.Σ.Ε., εξέφρασε την επιθυμία για την υπογραφή Επιχειρησιακής Σύμβασης με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με αντικείμενο τον τρόπο, τη διαδικασία και τα κριτήρια διανομής των παροχών του προγράμματος.

Από την πλευρά του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τονίστηκε ότι **δεν πρόκειται να επιτρέψουμε λογικές που οδηγούν σε ανεξέλεγκτο και ακραίο ανταγωνισμού μεταξύ συναδέλφων για πωλήσεις**, σε βάρος τόσο του εργασιακού κλίματος και των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζόμενων, όσο και των κανόνων τήρησης εποπτείας και ασφάλειας των τραπεζικών συναλλαγών. Επιπρόσθετα, επαναλάβαμε σε όλους τους τόνους ότι διαχρονική μέριμνα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παραμένει **η βελτίωση του εισοδήματος** των εργαζομένων με **μόνιμες και σταθερές αυξήσεις στις συλλογικά συμφωνημένες τακτικές αποδοχές.** Τέλος, **θέσαμε το πλαίσιο** πάνω στο οποίο μπορεί να επιτευχθεί μία συμφωνία.

Η διαπραγματευτική ομάδα ανέλαβε να φέρει σε πέρας την διαπραγμάτευση, η οποία και κατέληξε στο κείμενο που εγκρίθηκε στη συνεδρίαση του Δ.Σ. την 19/11/2026, όπου και δόθηκε η απαραίτητη εξουσιοδότηση για την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης.Το κείμενο της Σύμβασης ικανοποιεί απόλυτα τις θέσεις και αρχές του Συλλόγου μας, όπως αυτές είχαν διατυπωθεί εξ αρχής, και διασφαλίζει την προστασία των εργασιακών μας δικαιωμάτων.

Συνοπτικά, συμφωνήθηκαν τα εξής:

- **Ρητά αναφέρεται** στο κείμενο της Σύμβασης ότι το πρόγραμμα **δεν συνδέεται με ατομική στοχοθεσία.**
- **Ρητά αναφέρεται** στο κείμενο της Σύμβασης ότι το πρόγραμμα **δεν επηρεάζει την αξιολόγηση.**
- Η Τράπεζα **δεσμεύεται να διευκολύνει** τη δυνατότητα απόκτησης πιστοποίησης, σε όποιον συνάδελφο του Δικτύου το **επιθυμεί**.
- Ο καθορισμός του προγράμματος **δεν σχετίζεται** με την προσωπική και υπηρεσιακή κατάσταση των εργαζόμενων.
- Η Τράπεζα **θα ενημερώνει εγκαίρως** τον Σύλλογο για κάθε θέμα που αφορά στο Πρόγραμμα.
- Μετά την παρέλευση του **πρώτου τριμήνου**, καθώς και μεταγενέστερα εφόσον κριθεί απαραίτητο, ο Σύλλογος και η Διοίκηση **θα αξιολογήσουν από κοινού τα αποτελέσματα της εφαρμογής** του προγράμματος, έτσι ώστε τυχόν βελτιώσεις που θα συμφωνηθούν να ενσωματωθούν σε μελλοντική συμφωνία.

Σε μια περίοδο αυξημένων απαιτήσεων, η παρέμβαση του Συλλόγου ήταν καθοριστική ώστε το νέο πρόγραμμα που συμφωνείται με Επιχειρησιακή Σύμβαση μεταξύ Διοίκησης και Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. να μην αποτελέσει ένα ακόμη εργαλείο πίεσης, αλλά ένα **θεσμικά θωρακισμένο πλαίσιο** ανταμοιβής της εργασίας μας.

Οι 5 βασικές δικλίδες προστασίας της Συμφωνίας

➜ **Καμία σύνδεση με την ατομική στοχοθεσία και την αξιολόγηση.** Κατοχυρώσαμε ρητά ότι το πρόγραμμα λειτουργεί αυτοτελώς. Η συμμετοχή ή η επίδοση σε αυτό **δεν συνδέεται με ατομική στοχοθεσία** ούτε επηρεάζει με οποιονδήποτε τρόπο την υπηρεσιακή αξιολόγηση των συναδέλφων. Επιπλέον, η παροχή λειτουργεί ανεξάρτητα ή συμπληρωματικά προς οποιοδήποτε άλλο σχήμα επιβράβευσης, χωρίς να υποκαθιστά υφιστάμενες παροχές.

➜ **Ισότιμη πρόσβαση για όλους χωρίς αποκλεισμούς.** Δικαιούχοι της παροχής είναι **όλοι** οι εργαζόμενοι του Δικτύου Καταστημάτων που διαθέτουν ενεργή πιστοποίηση στην Ασφαλιστική Διαμεσολάβηση και πραγματοποιούν πωλήσεις, ανεξαρτήτως θέσης ή ➜

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Για πέμπτη συνεχή χρονιά εφαρμόζεται ο Κανονισμός Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, που συμφωνήθηκε μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Διοίκησης με Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση. Πριν από λίγες ημέρες πραγματοποιήθηκαν οι τελευταίες συνεδριάσεις του Συμβουλίου Αναθεώρησης, όπου εξετάστηκαν εκατοντάδες περιπτώσεις αναθεώρησης με βάση τον Κανονισμό. Αξίζει να τονιστεί ότι, κατά το τρέχον έτος, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό συναδέλφων που αιτήθηκαν αναβαθμολόγηση εν τέλει δικαιώθηκαν, με τη συνδρομή και την κατάλληλη καθοδήγηση των εκπροσώπων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.. Με αυτό τον τρόπο, αποδείχτηκε για μία ακόμα χρονιά ότι η διαδικασία ολοκληρώνεται με θετικό τρόπο, όταν προηγείται επικοινωνία με τους εκπροσώπους του Συλλόγου μας στο Συμβούλιο Αναθεώρησης και δομούνται αιτήματα αναθεώρησης βάσιμα και επαρκώς τεκμηριωμένα.

Η συμμετοχή του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είναι θεσμικά κατοχυρωμένη και άρα άκρως ουσιαστική. Οι συνάδελφοι που θεωρούν πως έχουν αδικηθεί και διαφωνούν με τη βαθμολόγηση του κριτή τους **είναι σημαντικό να γνωστοποιούν στο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. τις ενστάσεις τους**, ώστε να λαμβάνουν υπεύθυνη καθοδήγηση για το πώς θα εκφράσουν τη διαφωνία τους και για το πως θα προετοιμάσουν άρτια το αίτημά τους. Το Σύστημα Αξιολόγησης **ρητά θεωρεί ισότιμους τον κριτή και το κρινόμενο, ενώ την ορθότητα των απόψεών τους αναλαμβάνει να εκτιμήσει το αρμόδιο Συμβούλιο Αναθεώρησης, στο οποίο ο Σύλλογός μας συμμετέχει με 2 εκπροσώπους.** Η ισχυρή τεκμηρίωση, η άρτια επιχειρηματολογία και η παρουσίαση στοιχείων και λεπτομερειών, που ενισχύονται μέσω της συμμετοχής και της συνεργασίας με τους εκπροσώπους του Συλλόγου, συμβάλουν πάντοτε **καθοριστικά στην θετική έκβαση** της αξιολόγησης για τον κρινόμενο.

Οι συνάδελφοι οφείλουν, επίσης, να ενημερώνουν το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για κάθε ενδεχόμενη προσπάθεια επηρεασμού ή χειραγώγησης της βαθμολογίας, αλλά και για κάθε μορφής πίεσης, άμεσης ή έμμεσης, που πιθανόν να ασκείται κατά την εξέλιξη της διαδικασίας αξιολόγησης. **Σε κάθε περίπτωση, ο Σύλλογος παρεμβαίνει αποτελεσματικά με στόχο να προστατεύει και να διατηρεί το αδιάβλητο της διαδικασίας.**

Η αμφίδρομη επικοινωνία με τον Σύλλογο αποτελεί σημείο «κλειδί» για την εύρυθμη διαδικασία αξιολόγησης και παρέχει τη δυνατότητα βελτίωσης και ενίσχυσης του πλαισίου προστασίας που παρέχει ο Κανονισμός στους εργαζόμενους. Η εφαρμογή του Κανονισμού Αξιολόγησης και Ανάπτυξης προσωπικού δεν έχει τιμωρητικό αλλά **αναπτυξιακό χαρακτήρα**. Ρητά **απαγορεύεται η αξιολόγηση στη βάση επίτευξης ατομικών στόχων, δεν συνδέεται με μισθολογικές επιπτώσεις ούτε με λύση της εργασιακής σχέσης**, ενώ αξιολογεί εννέα ατομικές δεξιότητες για τη βελτίωση των ικανοτήτων των συναδέλφων.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συνεχίσει να περιφρουρεί τις αξίες και τις αρχές, απ' τις οποίες οφείλει να διέπεται το Σύστημα Αξιολόγησης, και να παρεμβαίνει αποτελεσματικά σε κάθε διαδικασία που προβλέπεται, με στόχο τη διαφάνεια, την αξιοκρατία και την προοπτική εξέλιξης του κάθε εργαζομένου.

καθηκόντων. Ταυτόχρονα, η Τράπεζα δεσμεύεται συμβατικά να παρέχει τη δυνατότητα απόκτησης της πιστοποίησης σε κάθε εργαζόμενο του Δικτύου που το επιθυμεί, εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για όλους.

- **Αντικειμενικός υπολογισμός χωρίς «δύο μέτρα και δύο σταθμά».** Το ύψος της παροχής αποδίδεται σε ατομικό επίπεδο (για νέες πωλήσεις και ανανεώσεις) ως ποσοστό επί των εισπραχθέντων καθαρών ασφαλίστρων. Τα ποσοστά καθορίζονται **αποκλειστικά** με αντικειμενικά κριτήρια (είδος, διάρκεια και ύψος συμβολαίου). Απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε διαφοροποίηση με βάση την προσωπική ή υπηρεσιακή κατάσταση του εργαζομένου ή το κατάστημα στο οποίο υπηρετεί.
- **Πλήρης διαφάνεια και διασφάλιση των δεδουλευμένων.** Η Τράπεζα υποχρεούται να ενημερώνει εγκαίρως τόσο το προσωπικό όσο και τον Σύλλογο για τον χρόνο έναρξης, τα κριτήρια, το ύψος της παροχής και κάθε τυχόν ουσιώδη τροποποίηση. Ακόμη και στην εξαιρετική περίπτωση διακοπής του προγράμματος (η οποία απαιτεί σοβαρούς λόγους και προηγούμενη ενημέρωση του Συλλόγου), οι **ήδη κατοχυρωμένες παροχές των εργαζομένων εξακολουθούν να οφείλονται** στο ακέραιο.
- **Θεσμικός έλεγχος και προστασία κεκτημένων.** Η σύμβαση (με ισχύ έως 31.12.2027) προβλέπει υποχρεωτική κοινή αξιολόγηση της εφαρμογής του προγράμματος από την Τράπεζα και τον Σύλλογο μετά το πρώτο τρίμηνο, ώστε να παρεμβαίνουμε διορθωτικά όπου χρειαστεί. Παράλληλα, διασφαλίζεται ρητά ότι καμία ευνοϊκότερη ρύθμιση από νόμους, Κλαδικές ΣΣΕ (ΟΤΟΕ-Τραπεζών) ή Κανονισμούς δεν θίγεται.

Με **συλλογική διαπραγμάτευση και θεσμική εγρήγορση** μετατρέπουμε τις μονομερείς πρακτικές σε δεσμευτικούς κανόνες προστασίας. Ο Σύλλογος θα παρακολουθεί στενά την υλοποίηση της συμφωνίας, διασφαλίζοντας ότι κάθε συνάδελφος στο Δίκτυο θα λαμβάνει δίκαια και χωρίς αστερίσκους την παροχή που του αναλογεί.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΕ ΘΕΣΜΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Ε.Τ.Ε.

ΘΕΣΠΙΣΗ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΛΟΓΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., και με διευρυμένη πλειοψηφία, υπογράφεται για πρώτη φορά στην Εθνική Τράπεζα, με Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ Συλλόγου και Διοίκησης, **ένα ολοκληρωμένο θεσμικό κείμενο ως εξειδικευμένο πλαίσιο πρόληψης και καταπολέμησης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.** Το συγκεκριμένο πλαίσιο ουσιαστικά είναι πλήρως εναρμονισμένο με όσα ορίζονται στην **No. 190 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του ΟΗΕ (ILO)**, η οποία αποτελεί την πρώτη συνθήκη που αναγνωρίζει το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας ελεύθερο από βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας. Η εν λόγω συνθήκη υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 2019 και τέθηκε σε ισχύ διεθνώς στις 25 Ιουνίου 2021, ενώ εισάχθηκε στο εθνικό δίκαιο με διατάξεις του Ν.4808/2021.

Σημειώνεται ότι βάσει της συγκεκριμένης συλλογικής συμφωνίας-πλαίσιο, **οι Εταιρείες του Ομίλου υποχρεούνται να υιοθετήσουν αντίστοιχες πολιτικές**, προσαρμοσμένες στο εθνικό τους δίκαιο, υπό την καθοδήγηση της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας.

Η υπογραφή **συλλογικής συμφωνίας** για ένα τόσο σοβαρό θέμα, όπως η βία και η παρενόχληση στην Εργασία, αποτελεί **τομή** για τον εργασιακό μας χώρο, αφού δίνει τη δυνατότητα **να ενισχυθεί στην πράξη το αίσθημα ασφάλειας** του συνόλου των εργαζομένων στην Τράπεζα.

Συνοπτικά, προβλέπονται:

- **Ασφαλείς και Ευέλικτοι Δίαυλοι Αναφοράς.** Οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν περιστατικά είτε άτυπα (προφορικά για ήσσονα θέματα) είτε επίσημα (εγγράφως, επώνυμα ή ανώνυμα), μέσω ειδικού email, διαδικτυακής πλατφόρμας ή ταχυδρομείου.
- **Ταχεία και Αμερόληπτη Διερεύνηση.** Οι έρευνες διεξάγονται με αυστηρή εχεμύθεια και ολοκληρώνονται εντός δεσμευτικών προθεσμιών. Παράλληλα, η Τράπεζα μπορεί να λαμβάνει άμεσα προστατευτικά μέτρα κατά τη διάρκεια της έρευνας, όπως η μετακίνηση εμπλεκομένων.
- **Απόλυτη Προστασία από Αντίποινα.** Απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή (π.χ. απόλυση, δυσμενής μετάθεση, αρνητική αξιολόγηση) για όποιον καταγγέλλει καλόπιστα ή καταθέτει ως μάρτυρας. Σε περίπτωση καταγγελίας αντιποίνων, εφαρμόζεται αντιστροφή του βάρους απόδειξης, υποχρεώνοντας τον κατηγορούμενο να αποδείξει ότι οι ενέργειές του δεν σχετίζονται με την αρχική καταγγελία.
- **Ολιστική Υποστήριξη.** Παρέχεται 24/7 γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης για εργαζομένους και τις οικογένειές τους, ενώ προβλέπονται ειδικές ευέλικτες ρυθμίσεις (αλλαγή ωραρίου ή αντικειμένου) για την προστασία της απασχόλησης εργαζομένων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Σε όλα τα παραπάνω, ιδιαίτερη θεσμική και ουσιαστική αξία για την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης έχει το γεγονός ότι ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. θα συμμετέχει ισότιμα με έναν εκπρόσωπό του, ως μέλος στην **Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών.**

Η παρουσία του Συλλόγου εγγυάται τη διαφάνεια, αποτρέπει τυχόν συγκαλύψεις και ενισχύει καθοριστικά την εμπιστοσύνη των εργαζομένων να σπάσουν τη σιωπή τους.

