



## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 104 / 23-07-2019

# Εποικοδομητική συνάντηση εργασίας με την Διοίκηση της Τράπεζας

## Οι εκατέρωθεν θέσεις στα σοβαρά ζητήματα του Προσωπικού

Την Δευτέρα 15/07/2019, πραγματοποιήθηκε συνάντηση του Σωματείου (Σ. Χαρίτος, Γ. Σιδεράτος) με την Διοίκηση της Τράπεζας (Φ. Καραβίας, Ν. Πασχάλη, Π. Σωτηρόπουλος). Τα θέματα που ετέθησαν και οι απαντήσεις της Τράπεζας:

### ➡ **ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗΣ F.P.S.**

Για την πορεία της μεταβίβασης της FPS η Τράπεζα μας ενημέρωσε ότι γίνονται συζητήσεις με την Rimco και εφόσον καταλήξουν σε συμφωνία, αναμένεται να ολοκληρωθεί η διαδικασία περί τα τέλη Σεπτεμβρίου. Θα ακολουθήσει ενημέρωση του Προσωπικού από τον νέο μέτοχο και θα ολοκληρωθεί η μετάβαση του Προσωπικού μέχρι το τέλος του έτους σε συνεννόηση με την Rimco. Συνεπώς (και απαντώντας σε πολλές ανησυχίες μελών μας), αφού δεν έχει ολοκληρωθεί το deal, η Διοίκηση δεν είναι σε θέση να δώσει πληροφορίες για τα επόμενα στάδια.

Η θέση του Σωματείου μας για τα ζητήματα που απασχολούν το Προσωπικό είναι ξεκάθαρη και έχει διατυπωθεί δημόσια μέσω ανακοινώσεων του. Η πιο πρόσφατη δημόσια τοποθέτηση ήταν στην Γενική Συνέλευση του Σωματείου μας (11/05/2019) και την έκανε ο Πρόεδρος του Δ.Σ., **σ.δ. Στάθης Χαρίτος**:

**«Να γίνουν σεβαστά τα δικαιώματα (όπως άλλωστε και οι υποχρεώσεις) του Προσωπικού της Τράπεζας σε σχέση με την επικείμενη μεταβίβαση μέρους αυτού στην F.P.S., όπως αυτά έχουν καταγραφεί από το Σωματείο μας. Οδηγός η διαχείριση της μικρότερης κλίμακας αντίστοιχης μεταβίβασης συναδέλφων από το Προσωπικό της Τράπεζας στην θυγατρική της εταιρεία E.P.S., όπου βασική αρχή ήταν η συναίνεση του εργαζόμενου και τα ικανοποιητικά κίνητρα». (Βλ. ανακοίνωση μας Νο 088-22-05-2019, σελ. 5).**

Για το πιο πάνω σοβαρό ζήτημα έχουμε έγκαιρα ζητήσει από την Τράπεζα (επιστολή μας με Α.Π. 421/22-07-2019) την ενεργοποίηση όλης της νόμιμης και προβλεπόμενης διαδικασίας **ενημέρωσης και διαβούλευσης** για όλα τα θέματα που αφορούν το Προσωπικό και επηρεάζονται από την πώληση της F.P.S. με την μεταβίβαση μέρους του Προσωπικού σε αυτήν, υπό την ιδιότητα μας ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων στον χώρο της Eurobank.

## ► ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ F.P.S.

Όσον αφορά την ενημέρωση του Προσωπικού που διαχειρίζεται χαρτοφυλάκιο που έχει μεταβιβαστεί στις εταιρείες ειδικού σκοπού (Pillar, Cairo I, Cairo II), η Διοίκηση δεσμεύτηκε να ενημερώσει το Προσωπικό για τα οφέλη που προκύπτουν από την διαχείριση που γίνεται για λογαριασμό της FPS (άμεσα αφού αφορούν την κατοχή ομολογιών και έμμεσα από προμήθειες) και διευκρίνισε ότι σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει και μεταφορά του Προσωπικού που κάνει την διαχείριση από το Δίκτυο στην F.P.S.

Για το ζήτημα της ενημέρωσης των συναδέλφων που καλούνται να διαχειριστούν το χαρτοφυλάκιο που έχει επαναμεταβιβαστεί από την F.P.S. στην Eurobank είχαμε στείλει σχετικό υπόμνημα (Α.Π. 411/10-07-2019) στον Γενικό Διευθυντή Retail Banking της Τράπεζας κ. Ιάκωβο Γιαννακλή και στον Γενικό Διευθυντή Διαχείρισης Προβληματικών Δανείων Λιανικής Τραπεζικής κ. Αναστάσιο Πανούση (Α.Π. 417/16-07-2019) αναφερόμενοι κυρίως στην **ανάγκη ενημέρωσης του Προσωπικού για το παράλληλο όφελος της Τράπεζας** από την διαχείριση αυτών των εργασιών, αλλά και την αντίστοιχη της ρητής διαβεβαίωσης κάθε συναδέλφου του Δικτύου που εμπλέκεται στις διαδικασίες του Υπηρεσιακού Σημειώματος/12-06-2019 του Τομέα Οργάνωσης και Επιχειρηματικής Ανάλυσης του Ομίλου ότι **η ενασχόληση αυτή δεν σημαίνει άμεσα ή έμμεσα πρόκριμα ή σχεδιασμό μεταφοράς τους στην F.P.S.** Η Διοίκηση διέψευσε κάθε τέτοια υπόνοια οπότε δεν δικαιολογείται καμία ανησυχία των συναδέλφων για το ζήτημα αυτό.

## ► ΕΙΔΗΣΗ

Για την πορεία του μετασχηματισμού και την μετάβαση στη νέα Eurobank A.E. θα υπάρξει ανακοίνωση στα τέλη του μήνα, μάλλον στις 31/07/2019.

## ► ΜΕΤΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Τέθηκε το θέμα της μέτρησης της παραγωγικότητας σε ορισμένες Μονάδες της Διοίκησης και τονίστηκε η πάγια θέση του Σωματείου μας ότι παρόμοιες διαδικασίες που σκοπό έχουν την βελτίωση των εργασιών **δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται (κρυφά ή φανερά) ή να συνυπολογίζονται και να διαμορφώνουν την αξιολόγηση της απόδοσης του Προσωπικού.** Επίσης θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η φύση των εργασιών και τα εμπόδια που προκύπτουν κατά την ολοκλήρωσή τους και να μην υποτιμάται η ποιότητα της εργασίας έναντι της ποσότητας.

Τέλος, δεν είναι λογικό στην κατεύθυνση της αποτελεσματικότερης παραγωγής με συντόμευση του χρόνου να επιβαρύνεται το Προσωπικό με καθημερινή καταγραφή των εργασιών, τη στιγμή που αυτά τα στοιχεία μπορούν να αντληθούν από τα πληροφοριακά συστήματα της Τράπεζας. Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι θα εξετάσει αυτά τα θέματα και θα εξορθολογήσει τις συγκεκριμένες διαδικασίες.

Τονίσαμε στην Διοίκηση ότι ο μόνος που μπορεί να έχει άποψη για την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και την ποιότητα της δουλειάς του κάθε υπαλλήλου είναι **ο άμεσος προϊστάμενος** του που είναι αυτός ο οποίος του αναθέτει την κάθε εργασία, αλλά και που την ελέγχει στο τέλος (ποιοτικά και ποσοτικά...). Τα συστήματα λοιπόν αυτά της ατομικής μέτρησης της αποδοτικότητας/παραγωγικότητας πολλές φορές αδικούν τον σωστό και επιμελή

υπάλληλο και αν θα είχαν λόγο ύπαρξης θα ήταν μόνο για τμήμα των εργαζομένων σαν συνολική επίδοση και όχι σαν ατομική.

**Φυσικά είμαστε εντελώς αντίθετοι στην ανάθεση αυτού του έργου της αξιολόγησης, αλλά και του έλεγχου σε εξωτερικούς συνεργάτες** (π.χ. η εταιρεία “Bedor excem s.a.”), αφού επιπλέον στην Τράπεζα υπάρχουν και τα συστήματα και το ανθρώπινο δυναμικό που κάλλιστα μπορεί να κάνει αυτή την δουλειά, στο πλαίσιο του Ο.Υ.Π.

Αν πράγματι μας ενδιαφέρει η αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας του Προσωπικού θα πρέπει να υιοθετηθούν **διαφανή κίνητρα υποκίνησης και επιβράβευσης**, πέραν των «ευχών και συγχαρητηρίων», αλλά και όπου αυτά υπάρχουν να επεκταθούν και στους άλλους συναδέλφους που έχουν συμβάλει στο θετικό αποτέλεσμα.

Π.χ. οι συνάδελφοι που εργάζονται στην μονάδα GLA έχουν συμβολή στα θετικά αποτελέσματα των καταστημάτων του Δικτύου και των Β.С., όπου οι συνάδελφοι εκεί έχουν κάποιας μορφής ανταπόδοση (bonus, ταξίδια στο εξωτερικό, παροχές κλπ) την οποία όμως οι συνάδελφοι του GLA ή άλλων εμπλεκόμενων υπηρεσιών **δεν έχουν**, ούτε ποτέ θα πάρουν, παρ' ότι ελέγχονται και αξιολογούνται από τις μετρήσεις...

**Ζητάμε ι σ ό τ η τ α στην επιπλέον αμοιβή της εργασίας η ύπαρξη της οποίας δεν θα πρέπει να εξαρτάται από το ποιος έχει την διοικητική ευθύνη της κάθε υπηρεσίας...**

## ➡ **ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ**

Ζητήσαμε επίσης, ενόψει της καλοκαιρινής περιόδου διάστημα που βρίσκονται σε έξαρση οι αποσπάσεις για λειτουργικές ανάγκες, να γίνεται αυστηρά η όποια επιλογή με βάση τα κοινωνικά, οικογενειακά κριτήρια και τις ανάγκες κάθε εργαζόμενου, όπως προβλέπεται και από τον Οργανισμό Υπηρεσίας Προσωπικού (Ο.Υ.Π.). **Προτείνουμε να προηγείται η εκδήλωση ενδιαφέροντος από το Προσωπικό με σχετική ανακοίνωση.**

Υπάρχουν συνάδελφοι που επιθυμούν να αποσπαστούν το καλοκαίρι σε καταστήματα έντασης εργασιών, λόγω τουρισμού, αλλά... δεν τους αφήνουν από τις μονάδες τους (!) και άλλοι συνάδελφοι που δεν το επιθυμούν (κυρίως για σοβαρούς οικογενειακούς λόγους, πολύτεκνοι κλπ) που μόνιμα τους πιέζουν να αποσπαστούν σε κάποιο κατάστημα, πολλές φορές με ανοίκειο τρόπο...

Η απλή λογική εδώ σώζει...

Ισχυρό κίνητρο για την υπηρεσιακή εξωστρέφεια στα ζητήματα μετακινήσεων πάσης φύσεως είναι η υπηρεσιακή αναγνώριση και επιβράβευση αυτών των συναδέλφων από την Τράπεζα.

## ➡ **BONUS ΑΔΕΙΩΝ**

Επαναφέραμε το θέμα της ορθής χορήγησης του bonus στις χειμερινές άδειες, μετά και από τις γραπτές παρεμβάσεις που είχαμε κάνει (06/02/2015 και 01/03/2018). Λάβαμε την διαβεβαίωση ότι θα διορθωθεί σύντομα.

## ➡ **ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΔΙΚΙΩΝ**

Τονίσαμε για άλλη μια φορά την **ανάγκη για μισθολογικές διορθώσεις στο παλιό Προσωπικό της Τράπεζας** και ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις που η υπηρεσιακή εξέλιξη δεν



συμβαδίζει με την μισθολογική. Η Διοίκηση μας ενημέρωσε ότι σύντομα θα ανοίξει το θέμα και θα γίνουν οι απαραίτητες διορθώσεις στο μέτρο του δυνατού.

Θυμίζουμε για το ζήτημα αυτό την τοποθέτηση του Προέδρου του Δ.Σ. **σ.δ. Στάθη Χαρίτου** στην τελευταία Γενική Συνέλευση του Σωματείου μας (Βλ. ανακοίνωση Δ.Σ. Νο 088/22-05-2019, σελ. 4):

**«Να ξεπαγώσουν οι αμοιβές και οι προαγωγές του Προσωπικού της Eurobank και να αποκατασταθούν οι αδικίες του παρελθόντος κυρίως του παλαιού Προσωπικού της Τράπεζας.**

**Να συνδεθεί η αξιολόγηση με την εξέλιξη του υπαλλήλου (βαθμολογική - οικονομική) με αντικατάσταση του αναχρονιστικού και αδιαφανούς συστήματος των Grades».**

## ➡ ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ/ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Υ.Α.Ε.)

Υπενθυμίσαμε στην Διοίκηση τα δύο (2) αυτά κορυφαία ζητήματα, όπως ακριβώς τα είχαμε τοποθετήσει στην τελευταία μας Γενική Συνέλευση και στην ως άνω ανακοίνωση του Δ.Σ. (Βλ. ανακοίνωση 088/22-05-2019, σελ. 4):

**A. «Να αντιμετωπίσουμε τους κινδύνους της άναρχης επέκτασης της ψηφιοποίησης και του δεύτερου τεχνολογικού μετασχηματισμού».**

Ζητήσαμε πλήρη ενημέρωση για κάθε σχέδιο που αφορά ψηφιοποίηση/μετασχηματισμό, ρομποτική, τεχνητή νοημοσύνη και γενικά κάθε τεχνολογική μεταβολή που επιφέρει αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία του Προσωπικού και αφορά κινητή εργασία, τηλεργασία, crowdworking, δηλαδή κατ' οίκον εργασία-ψηφιακή εργασία που δεν πληρώνεται και δεν ελέγχεται από την εργατική νομοθεσία.

**B. «Να οργανώσουμε καλύτερα την π ρ ό λ η ψ η στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (Υ.Α.Ε.), αλλά και να θωρακίσουμε τις απαιτούμενες δράσεις σε συνεργασία με την Τράπεζα».**

Στο πλαίσιο αυτό και σε υλοποίηση του Νόμου 3850/02-06-2010 **εξελέγησαν οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας των Εργαζομένων της Eurobank** (Βλ. ανακοίνωση μας 089/23-05-2019) που αποτελούν πρωτοποριακό θεσμό για τα συνδικάτα όλης της χώρας και πρώτη υλοποίηση του ευρωπαϊκού και εγχωρίου νομικού κεκτημένου υπέρ των εργαζομένων.

Η παρουσίαση των θέσεων/αιτημάτων του Σωματείου μας για την ενεργοποίηση αυτού του θεσμού έγινε σε συνάντηση που είχαμε με τους αρμοδίους της Τράπεζας:

- **Παναγιώτη Σωτηρόπουλο**, Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας
- **Σταυρούλα Κηρύκου**, Διευθυντής Υγείας και Ασφάλειας

την Τρίτη 16 Ιουλίου 2019, όπου μεταξύ των άλλων ζητήσαμε:

- **Επέκταση της παροχής της Τράπεζας για απασχόληση ιατρών** και στα υπόλοιπα πολυάνθρωπα κτίρια της Αττικής και Θεσσαλονίκης όπου αυτοί δεν υπάρχουν (π.χ. Μοσχάτο, Ταύρος, Πανεπιστημίου, Πεσμαζόγλου κλπ.).
- **Επέκταση του δικτύου των απινιδωτών**, επίσης ως άνω, με την υποχρέωση την δική μας για την εξεύρεση και εκπαίδευση των αρμοδίων συναδέλφων-χειριστών των μηχανημάτων που σώζουν ζωές, όπως ακριβώς πράξαμε για τα κτίρια της Νέας Ιωνίας και το εκεί Προσωπικό της Τράπεζας.

Η όλη συνάντηση εργασίας υπήρξε γόνιμη και εποικοδομητική αφού ετέθησαν οι βάσεις λειτουργίας ενός πολύ σοβαρού θεσμού για όλους τους εργαζόμενους (Υ.Α.Ε.).

## ► **ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ**

Ενημερώσαμε την Διοίκηση για την πρόσφατη υπογραφή στην Εθνική Τράπεζα της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) 2019-2022 (28/06/2019) και ειδικά για το κεφάλαιο Β.4 «Δικαίωμα αποσύνδεσης μετά την λήξη του ωραρίου εργασίας».

Ανάλογη ρύθμιση, μέσω Ε.Σ.Σ.Ε. ζητάμε και εμείς από την Τράπεζα, γιατί το πρόβλημα είναι υπαρκτό και χρήζει ορθολογικής αντιμετώπισης με σεβασμό στους όρους αμοιβής και εργασίας του Προσωπικού.

## ► **ΑΠΟΧΑΙΡΕΤΗΣΗΡΙΟ**

Πρόσφατα αποχαιρετήσαμε αξιόλογους συναδέλφους και ενεργά μέλη του Σωματείου μας που έκαναν χρήση του τελευταίου Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου της Τράπεζας. Πολλοί εξ αυτών κάνουν χρήση της παροχής με την μορφή της αναγκαστικής άδειας.

Όλοι τους είχαν μία ομαλή και εν πολλοίς συμφέρουσα έξοδο από την υπηρεσία, κατόπιν της δικής τους επιλογής, γεγονός που στην εποχή που ζούμε και με τα όσα προηγήθηκαν στο τραπεζικό σύστημα και στην χώρα, εξαιτίας της βαριάς οικονομικής κρίσης, αποτελεί θετική κατάληξη αφυπηρέτησης...

**Σε όλους αυτούς τους συναδέλφους ευχόμαστε καλή συνέχεια σε ό,τι κι αν κάνουν στο εξής. Υγεία και χαρές σε αυτούς και στις οικογένειές τους.**

**Τους ευχαριστούμε που στάθηκαν μαζί μας τόσα χρόνια και ενίσχυσαν την δύναμη ενότητας του Σωματείου μας.**

**Εμείς συνεχίζουμε, για να αγωνιστούμε με την δύναμη που μας δίνετε εσείς τα μέλη μας, σε ένα περιβάλλον διαρκώς μεταβαλλόμενο και πιο απαιτητικό.**

Είμαστε όμως αισιόδοξοι ότι και πάλι θα ανταπεξέλθουμε θετικά στις δικές σας προσδοκίες και στους δικούς μας στόχους που δεν είναι άλλοι από την προάσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του συνόλου του Προσωπικού της Τράπεζας.

**Για το Δ.Σ. του Union Eurobank**

**Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος**

**Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος**