



Σύλλογος Εργαζομένων Νέου Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

Πανελλήνιος Σύλλογος Προσωπικού Eurobank Ergasias

Σύλλογος Πληροφορικής Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

Σύλλογος Προσωπικού Eurobank (Πρώην Αθηνών)

Αθήνα 19/06/2017

ΚΟΙΝΗ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναντήσεις με Διοίκηση

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Σας ενημερώνουμε, ότι κατόπιν αιτήματος των Συλλόγων μας πραγματοποιήθηκαν πρόσφατα δύο συναντήσεις με τη Διοίκηση της Τράπεζας, με τη Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού κ. Α. Δεσούπη και το Γενικό Διευθυντή Retail κ. Ι. Γιαννακλή.

Στη συνάντηση με τον κ. Ι. Γιαννακλή παρευρέθηκαν η κ. Ε. Κορωναίου και ο κ. Δ. Λιγνός.

1. Κατά τις συναντήσεις αυτές εκφράσαμε τις ανησυχίες μας και τις διαφωνίες μας για τη συρρίκνωση του Δικτύου της Τράπεζας και ιδιαίτερα του Δικτύου Νέου Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου.

Μεταφέραμε τις διαπιστώσεις μας από τις περιοδείες που επικεντρώνονται σε τρεις άξονες: Το δίκτυο είναι ανήσυχο, κουρασμένο και υποστελεχωμένο.

Από την πλευρά του ο κ. Γιαννακλής εξήγησε τους λόγους για τους οποίους έγιναν οι συγχωνεύσεις καταστημάτων και οι οποίοι αφορούν:

Στη γενικότερη κατάσταση στη χώρα, στην υποστελέχωση πολλών καταστημάτων σε συνδυασμό με την υλοποίηση της νέας οργανωτικής και λειτουργικής δομής του Δικτύου και στις συνθήκες που επικρατούν στον ανταγωνισμό.



Ζητήσαμε εξηγήσεις για τους λόγους και τα κριτήρια που ελήφθησαν υπόψη όσον αφορά την απόφαση της Τράπεζας να συγχωνευτούν δυσανάλογος αριθμός καταστημάτων Ν.Τ.Τ.

Δεν ικανοποιηθήκαμε από τις απαντήσεις που λάβαμε και συμφωνήσαμε, ότι θα πρέπει να γίνει σύντομα ένας συστηματικός και ανοιχτός διάλογος με τη Διοίκηση σχετικά με τη μελλοντική πορεία του Δικτύου της Τράπεζας.

Σε σχέση με το προσωπικό των συγχωνευθέντων καταστημάτων ο κ. Γιαννακλής μας διαβεβαίωσε, ότι θα ισχύσει, ότι και στις προηγούμενες συγχωνεύσεις, επιπλέον δε, ότι θα δοθεί η δυνατότητα αξιοποίησης των Διευθυντών συγχωνευμένων καταστημάτων σε θέσεις ευθύνης στις Κ.Υ. μέσα από την εσωτερική αγορά εργασίας, ώστε να αποτραπούν οι υποβαθμίσεις.

Αντίστοιχα, στα καταστήματα της επαρχίας θα εξεταστούν λύσεις αξιοποίησης του προσωπικού σε θέσεις που δημιουργεί το νέο μοντέλο.

2. Παραβίαση ωραρίου – αδειών (γονικών, bonus)

Κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα εντάθηκαν οι παραβιάσεις του ωραρίου εργασίας στα καταστήματα, καθώς επίσης και η μη χορήγηση αδειών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι, όπως οι γονικές και οι bonus.

Ο κ. Γιαννακλής, καθώς και οι αρμόδιοι από το Ανθρώπινο Δυναμικό, διευκρίνισαν ότι η πολιτική της Τράπεζας είναι να τηρούνται απαρεγκλίτως τα εργασιακά δικαιώματα, τα ωράρια και οι άδειες και ότι θα δώσουν οδηγίες προς αυτή την κατεύθυνση.

Για ακόμα μια φορά καλούμε τους συναδέλφους να απευθύνονται άμεσα στους Συλλόγους μας για θέματα παραβιάσεων ωραρίου και αδειών.

3. Εντατικοποίηση εργασίας

Δυστυχώς επιβεβαιώνεται η πρόβλεψη μας, ότι η εφαρμογή του Νέου μοντέλου λειτουργίας των καταστημάτων θα επιφέρει μεγαλύτερη πίεση για στόχους και αποτελέσματα.

Τονίσαμε και στην παραπάνω συνάντηση, ότι ο καθορισμός στόχων που στην πράξη δεν μπορούν να επιτευχθούν, η συνεχής πίεση και το «πρεσάρισμα» των συναδέλφων οδηγούν ακριβώς στα αντίθετα αποτελέσματα.

Καταγγέλλουμε δε τις νοοτροπίες, πρακτικές και προσβολές που υπερβαίνουν αρμοδιότητες, θίγουν αξιοπρέπειες και την προσωπικότητα των συναδέλφων.



Ο κ. Γιαννακλής στην τοποθέτηση του αποσαφήνισε, ότι οι στόχοι και τα αποτελέσματα είναι απαραίτητα, ώστε η Τράπεζα να ανταπεξέλθει στις δύσκολες περιόδους που διανύουμε και τόνισε, ότι οι προϊστάμενοι πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί στις συμπεριφορές και στην καθημερινή λειτουργία, θα πρέπει να σέβονται τους συναδέλφους και να λειτουργούν με απόλυτα επαγγελματικό τρόπο.

Τυχόν παρεκκλίσεις πρέπει να αναφέρονται, ώστε να διορθώνονται.

Στη συνάντηση με την κ. Δεσύπρη παρευρέθη και ο κ. Λιγνός.

Αναπτύχθηκαν τα εξής θέματα:

1. Αξιολόγηση προσωπικού

Επιδώσαμε στην κα. Δεσύπρη Υπόμνημα με τις θέσεις μας για την αξιολόγηση του προσωπικού. Τονίσαμε ιδιαίτερα τα εξής :

- Το νέο σύστημα έπρεπε να είχε προέλθει μετά από συστηματική, ουσιαστική συζήτηση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Έπρεπε να δοθεί ένα χρονικό περιθώριο πιλοτικής λειτουργίας, ώστε να εμπεδωθεί καλύτερα από τους αξιολογούμενους και τους αξιολογητές.
- Δημιουργούνται υπόνοιες καθότι το νέο σύστημα δίνει μεγαλύτερη έμφαση των δύο άκρων και ιδιαίτερα του αρνητικού περιορίζοντας τη δικαιότερη αξιολόγηση

Η κ. Δεσύπρη μας διευκρίνισε τους στόχους και τη λειτουργία του συστήματος και ότι η Τράπεζα θα συνεχίσει την εκπαίδευση, ώστε να εμπεδωθεί καλύτερα το νέο σύστημα, καθώς και να τροποποιηθούν σημεία του, τα οποία δημιουργούν προβλήματα.

2. Τήρηση ωραρίου – Χορήγηση Ειδικών Αδειών

Επαναλάβαμε στην κα. Δεσύπρη τα προβλήματα που αφορούν στα ωράρια και στις άδειες και επιπλέον τονίσαμε, ότι παρατηρούνται προβλήματα στη χορήγηση του 9μηνου.

Τονίσαμε με απόλυτη σαφήνεια, ότι η χορήγηση του 9μηνου είναι ύψιστης σημασίας για τους Συλλόγους μας, φυσικά υπό τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος. Είναι όμως και υποχρέωση της Τράπεζας πέρα από τους νόμους και τις διατάξεις να αποδεικνύει την ευαισθησία της και να ενισχύει το θεσμό της οικογένειας και την μητρότητα.



Η κ. Δεσύπρη μας διαβεβαίωσε, ότι δεν τίθεται κανένα θέμα αλλαγής της πολιτικής της Τράπεζας, ότι τα περιστατικά είναι μεμονωμένα και ότι θα τα διερευνήσει με σκοπό την επίλυσή τους.

Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Είμαστε σε εγρήγορση. Οι συνθήκες εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα βάζονται πανταχόθεν.

Η ενιαία φωνή όλων των εργαζομένων στην Τράπεζα μπορεί να προστατεύσει τα δικαιώματά μας.

Ο καταμερισμός και περιχαράκωση στους χώρους μας εξασθενούν την αποτελεσματικότητά μας.

Η συνεργασία των Συλλόγων στην Τράπεζα είναι αναπόφευκτη, προσδίδει αυτοπεποίθηση και δύναμη.

Εμείς προχωράμε μαζί.

Επιδιώκουμε την ειλικρινή συνεργασία στη βάση της αυτονομίας των Συλλόγων.

ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

ΟΙ ΠΡΟΕΔΡΟΙ

ΑΝΤΩΝΗΣ ΔΕΛΗΧΑΤΣΙΟΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗΣ
ΛΕΩΝΙΔΑΣ ΚΑΝΕΛΛΟΣ
ΜΑΡΙΑ ΒΟΤΖΑΚΗ

ΟΙ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΔΡΙΒΑΣ
ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΒΛΑΧΟΣ
ΕΦΗ ΖΗΡΑ
ΣΕΜΕΛΗ ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΥ