



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ

# ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2025

ΜΕ ΕΡΓΟ & ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ



ΔΡΑΣΕΙΣ



ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ



**Περιεχόμενα**

<b>Πρόλογος</b>	<b>4</b>
<b>Α.ΔΡΑΣΕΙΣ</b>	<b>5</b>
<b>Αποκατάσταση Κλιμάκιων &amp; Πολυετιών 2012-2023</b>	<b>5</b>
<b>Τηλεργασία</b>	<b>6</b>
<b>Αποκατάσταση Κλιμάκιων &amp; Πολυετιών – Ταμίες</b>	<b>8</b>
<b>Υποστελέχωση – Προσλήψεις –Υπερωρίες</b>	<b>9</b>
<b>Αξιολογήσεις</b>	<b>10</b>
<b>Παρεμβάσεις για την “Πυξίδα”</b>	<b>12</b>
<b>Οθόνες Island bar</b>	<b>13</b>
<b>Ασφάλιση Ακινήτων</b>	<b>14</b>
<b>Δημιουργία θέσης Senior UBO</b>	<b>15</b>
<b>Άλλες Παρεμβάσεις του Συλλόγου μας</b>	<b>16</b>
<b>Απολύσεις στην ΑΤΤΙCΑ</b>	<b>16</b>
<b>Απολύσεις στην ΟΕLΔ</b>	<b>17</b>
<b>Β.ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΟΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΜΑΣ – ΝΕΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ</b>	<b>18</b>
<b>Τακτικές Πολιτιστικές και Κοινωνικές Δράσεις του Συλλόγου μας</b>	<b>18</b>
<b>Διακοπές</b>	<b>19</b>

<b>Ένταξη των μελών μας στον ΠΟ.ΚΕ.ΑΤΕ.Π.</b>	<b>20</b>
<b>Family Care</b>	<b>21</b>
<b>ΤΥΠΑΤΕ</b>	<b>22</b>
<b>Νέα προγράμματα κινητής τηλεφωνίας με VODAFONE</b>	<b>22</b>
<b>Paron Card</b>	<b>23</b>
<b>Πολιτιστικές και αθλητικές διοργανώσεις με άλλους Συλλόγους</b>	<b>23</b>
<b>Γ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ</b>	<b>24</b>
<b>Ενοποίηση Συλλόγων</b>	<b>24</b>
<b>Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2026</b>	<b>26</b>
<b>Μεταβλητές αποδοχές - Bonus</b>	<b>28</b>
<b>Δ. ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b>	<b>29</b>

## Πρόλογος

Αγαπητές και Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Για μία ακόμα χρονιά, οι εργαζόμενοι της Τράπεζας Πειραιώς κληθήκαμε να αντιμετωπίσουμε γνωστές πλέον προκλήσεις, αλλά και να συνδιαμορφώσουμε τις νέες προσδοκίες μιας εποχής που αλλάζει ραγδαία. Μιας εποχής που σηματοδοτείται από την ταχεία τεχνολογική πρόοδο, την σταδιακή ανάκαμψη κάποιων δεικτών της ελληνικής οικονομίας και, κυρίως, την έντονη και συνεχιζόμενη κερδοφορία του κλάδου και της Τράπεζάς μας. Σε αυτό το νέο τοπίο, οι στόχοι και οι προτεραιότητες του Συλλόγου μας εξελίσσονται και αυτές. Οι διεκδικήσεις μας δεν περιορίζονται πια μόνο στην αποκατάσταση και επέκταση των δικαιωμάτων μας, στη σταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων, στην αύξηση και ανανέωση του προσωπικού και στην ομαλή ενσωμάτωση της ψηφιακής μετάβασης.

Πλέον, διεκδικούμε με έμφαση την πλήρη αποκατάσταση της οικονομικής μας θέσης και το δίκαιο μερίδιο που μας αναλογεί από την κερδοφορία της Τράπεζας, μετά από μια δεκαετία συνεχούς συμπίεσης των μισθών μας. Πλέον, δεν περιμένουμε μοιρολατρικά και με αυταρέσκεια την πολυπόθητη ενοποίηση των Συλλόγων στο όνομα μιας απρόσωπης ενότητας, αλλά δημιουργούμε τις συνθήκες και τις προϋποθέσεις για να πάμε όλοι μαζί μπροστά ως ένα σώμα και πνεύμα στην επόμενη μέρα. Πραγματοποιούμε εκείνο το βήμα που όλοι οι εργαζόμενοι απαιτούσαν διαχρονικά στην τράπεζα, ώστε να φθάσουμε στην ενοποίηση των Συλλόγων.

Σε αυτή τη νέα εποχή, ο Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς θα αξιοποιήσει κάθε διαθέσιμο μέσο και κάθε μορφή διεκδίκησης, με αποφασιστικότητα και συνέπεια. Κεντρικός μας άξονας παραμένει η θεσμική κατοχύρωση των δικαιωμάτων μας μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις και επιχειρησιακές συμβάσεις. Η πρόσφατη υπογραφή της Ειδικής Επιχειρησιακής Σύμβασης για την Τηλεργασία, καθώς και η κατάθεση του πλαισίου για τη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας, αποτελούν σαφή απόδειξη ότι θέλουμε περισσότερα, μπορούμε περισσότερα. Ο Σύλλογός μας θα συνεχίσει να προστατεύει με συνέπεια τα δικαιώματα των εργαζομένων, διεκδικώντας λύσεις για το παρόν και σχεδιάζοντας με όραμα για το μέλλον.

Σε αυτή τη νέα εποχή, δεν πρόκειται να είμαστε απλώς παρόντες. Θα είμαστε ρυθμιστές και πρωτοπόροι.

## **A. ΔΡΑΣΕΙΣ**

### **Αποκατάσταση Κλιμάκιων & Πολυετιών 2012-2023**

Η διεκδίκηση των κλιμακίων και πολυετιών για την περίοδο 2012-2023 αποτέλεσε βασική δέσμευση του Συλλόγου από την προηγούμενη Γ.Σ. Πρωτοστατήσαμε μαζί με τον ΣΕΤΑΠ στον αγώνα για αναγνώριση της προϋπηρεσίας και την αποκατάσταση του μισθολογίου. Παρά την αδράνεια άλλων Συλλόγων στην Τράπεζα, προχωρήσαμε στη δικαστική διεκδίκηση, επιδιώκοντας λύση για το σύνολο του κλάδου.

Ο Σύλλογος ανέλαβε την κάλυψη των δικαστικών εξόδων για τα μέλη του, διευκολύνοντας τη μαζική συμμετοχή, ενώ η πρωτοβουλία του ενεργοποίησε και την ΟΤΟΕ. Ήδη έχουν κατατεθεί οι πρώτες αγωγές και η συμμετοχή των συναδέλφων συνεχώς αυξάνεται.

Η διεκδίκηση των κλιμακίων και των πολυετιών για τα έτη 2012-2023 ήταν δέσμευσή μας από την προηγούμενη Γενική Συνέλευση. Ο Σύλλογός μας, πρωτοστάτησε από κοινού με τον ΣΕΤΑΠ στον αγώνα της διεκδίκησης για την αποκατάσταση των κλιμακίων και των πολυετιών, δηλαδή την αναγνώριση και την απόδοση όλων των πραγματικών χρόνων προϋπηρεσίας με την αποκατάσταση του Ενιαίου Μισθολογίου μας και την προσμέτρηση των ετών 2012 – 2023 στην εξέλιξη των κλιμακίων και την προσαύξηση του επιδόματος πολυετίας.

Αποτελούσε υποχρέωση μας, όταν άλλοι Σύλλογοι στην τράπεζα και στον κλάδο, με την υπερψήφιση και υπογραφή της κλαδικής σύμβασης, ξέχασαν τη μεγαλύτερη και σημαντικότερη διεκδίκηση των εργαζομένων στις Τράπεζες, από τότε που διαμορφώθηκε το ενιαίο μισθολόγιο, εμείς να προχωρήσουμε με ή χωρίς την αρωγή της Ομοσπονδίας.

Στο πλαίσιο αυτό, συναποφασίσαμε να κλιμακώσουμε τις προσπάθειες της εφαρμογής του δίκαιου και αυτονόητου αιτήματός μας διαμέσου δικαστικής προσφυγής.

Η στρατηγική μας στόχευση σαφώς και υπερέβαινε τα όρια των 2 Συλλόγων μας, καθώς το θέμα αφορά όλους τους συναδέλφους του Κλάδου μας, και για το λόγο αυτό βρεθήκαμε σε συμπόρευση και συνέργειες και με άλλους Συλλόγους Εργαζομένων (ΕΤΕ, ΤτΕ, π. Εμπορική, π, ΤΤ).

Ανταποκρινόμενοι λοιπόν στη γενικευμένη απαίτηση των συναδέλφων για την άμεση διεκδίκηση των κλιμακίων και των πολυετιών, προχωρήσαμε στη συλλογή των εξουσιοδοτήσεων και των απαιτούμενων στοιχείων των συναδέλφων που θα στηρίξουν μαζί με τους Συλλόγους δικαστικά τη διεκδίκηση.

Με το βήμα αυτό αφυπνίσαμε την ΟΤΟΕ, που αμέσως μετά εκκίνησε τις ενέργειές της για την διεκδίκηση.

Στη συνέχεια και αφού η Ομοσπονδία μας αρνήθηκε να καλύψει οικονομικά τη νομική δαπάνη, αν και όφειλε, αποφασίσαμε να καλύψουμε για τα μέλη μας, το συνολικό κόστος συμμετοχής των δικαστικών εξόδων μέχρι τελεσιδικίας, για να δώσουμε σε όλους τη δυνατότητα και την ευκαιρία να συμμετέχουν χωρίς ανασταλτικούς, οικονομικούς παράγοντες και η διεκδίκηση να έχει μαζικά χαρακτηριστικά.

Ο Σύλλογός μας, πρωτοπόρος σε συνεργασία με την Ομοσπονδία, αποτελεί την κινητήρια δύναμη της κορυφαίας κλαδικής διεκδίκησης, προβαίνοντας πάντα έγκαιρα, έγκυρα και τεκμηριωμένα σε κάθε απαιτούμενη ενέργεια.

Οι πρώτες αγωγές έχουν κατατεθεί, ενώ ο αριθμός των συναδέλφων που εντάσσονται στις αγωγές συνεχώς μεγαλώνει.

## Τηλεργασία

Υπεγράφη Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση για την τηλεργασία, μετά από διαπραγματεύσεις με τη Διοίκηση, θεσπίζοντας σαφές και ολοκληρωμένο πλαίσιο που διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατοχυρώνονται **τουλάχιστον δύο ημέρες τηλεργασίας ως δικαίωμα και όχι ως παροχή, ενώ προβλέπονται ενιαία κριτήρια εφαρμογής.**

Η Σύμβαση ενισχύει το δικαίωμα αποσύνδεσης, απαγορεύει τη μικτή εργασία την ίδια ημέρα και διασφαλίζει ίσα δικαιώματα, όρους εργασίας και εξέλιξης για όλους. Παράλληλα, προβλέπεται παροχή εξοπλισμού για ολική τηλεργασία.

**Αποτελεί σημαντική επιτυχία, καθώς κατοχυρώνει θεσμικά την τηλεργασία σε μια περίοδο που διεθνώς περιορίζεται.**

Υστέρα από απαίτηση των συναδέλφων μας και συνεπείς στις δεσμεύσεις μας, υπεγράφη μετά από πολύμηνες απαιτητικές διαπραγματεύσεις με τη Διοίκηση, Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση για την τηλεργασία.

Με τη σύμβαση, διαμορφώσαμε ένα σαφέστερο και πιο ολοκληρωμένο πλαίσιο για την άσκηση της τηλεργασίας, με στόχο την ενιαία εφαρμογή κανόνων και την ουσιαστική διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η συμφωνία αυτή εξειδικεύει και συμπληρώνει κατά το περιεχόμενό της, την Κωδικοποιημένη Κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2025-2027 (άρθρο 40, παρ. 1-15). Το πεδίο εφαρμογής της αφορά το 85% του Προσωπικού στην Τράπεζα Πειραιώς στις Κεντρικές Υπηρεσίες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και έμμισθης εντολής.

Στη σύμβαση κατοχυρώσαμε δύο, κατ' ελάχιστον, ημέρες τηλεργασίας για όσους συνάδελφους το επιθυμούν. Στις εξαιρούμενες μονάδες διατηρείται το υπάρχον καθεστώς και εντάσσονται κριτήρια επιλεξιμότητας με βαρύτητα στα κοινωνικά κριτήρια.

Η τηλεργασία παύει πλέον να είναι απλή παροχή της Τράπεζας ή διευθυντική απόφαση και γίνεται δικαίωμα για το συνάδελφο.

Ιδιαίτερη αξία έχει η διάταξη που απαγορεύει ρητά δύο μορφές εργασίας την ίδια μέρα, ήτοι εργασία με φυσική παρουσία και τηλεργασία.

Η Σύμβαση κατοχυρώνει το δικαίωμα αποσύνδεσης και την υποχρέωση από πλευράς Τράπεζας να το εξασφαλίζει για το σύνολο των εργαζομένων, τηλεργαζόμενων ή μη.

Σύμφωνα με τη Σύμβαση, μετά τη λήξη του ημερήσιου ωραρίου εργασίας ή κατά τη διάρκεια των κάθε είδους αδειών του, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο και να απέχει από κάθε μορφή υπηρεσιακής ψηφιακής επικοινωνίας, χωρίς αυτό να μπορεί να επιφέρει οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια στην υπηρεσιακή του κατάσταση, στην αξιολόγηση ή στην επαγγελματική του εξέλιξη.

Το άρθρο αυτό προβλέπει μία σειρά διατάξεων που εξασφαλίζουν το δικαίωμα της αποσύνδεσης και είναι ιδιαίτερα ουσιαστικό, καθώς προστατεύει στην πράξη το ωράριο εργασίας, αποτρέπει τη μετατροπή της τηλεργασίας σε καθεστώς διαρκούς διαθεσιμότητας και ενισχύει τον σεβασμό στην προσωπική, οικογενειακή και κοινωνική ζωή των συναδέλφων.

Στις περιπτώσεις ολικής τηλεργασίας, η Τράπεζα θα παράσχει τον απαραίτητο εξοπλισμό ώστε να διασφαλίζεται το ίδιο επίπεδο υγείας, ασφάλειας και λειτουργικότητας με αυτό της εργασίας στις εγκαταστάσεις της, ενώ εντάσσεται και η εργονομική καρέκλα στον εξοπλισμό που θα παρέχει η τράπεζα.

Τέλος, με την υπογραφή της Ειδικής αυτής Επιχειρησιακής Σύμβασης, οι τηλεργαζόμενοι διασφαλίζουν τον ίδιο χρόνο εργασίας, τα ίδια εργασιακά δικαιώματα, τις ίδιες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης και ουσιαστικά καμία διάκριση σε σχέση με εργαζομένους με φυσική παρουσία.

Η Σύμβαση για την τηλεργασία είναι τεράστια επιτυχία του Συλλόγου μας καθώς πρωτοπορεί στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα, πέρα από το στενό κύκλο των τραπεζών. Σε μία εποχή που η τηλεργασία περιορίζεται παγκοσμίως και χρησιμοποιείται μονοδιάστατα όταν οι συνθήκες ευνοούν την εργοδοτική πλευρά, κατοχυρώθηκε μέχρι την επόμενη διαπραγμάτευση το δικαίωμα των δύο ημερών για τους εργαζόμενους.

## Αποκατάσταση Κλιμάκιων & Πολυετιών – Ταμίες

Ο Σύλλογος ανέδειξε τη μη ορθή εφαρμογή της κλαδικής διάταξης που αφορά την επιπλέον προώθηση κλιμακίων για τους ταμίες, με αποτέλεσμα να καθυστερεί η μισθολογική τους εξέλιξη και τα αντίστοιχα επιδόματα. Η προβλεπόμενη προώθηση (έως 18 μήνες) δεν εφαρμόστηκε για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων.

Για την αποκατάσταση του ζητήματος, ζητήθηκε άμεσα συνάντηση με τη Διοίκηση και η πλήρης διόρθωση των κλιμακίων, ενώ ενημερώθηκε και η ΟΤΟΕ, καθώς το πρόβλημα αφορά συνολικά τον κλάδο. Το θέμα παραμένει ανοιχτό, με τον Σύλλογο να εξετάζει και νομικές ενέργειες για την εφαρμογή της σύμβασης.

Ο Σύλλογός μας διαπίστωσε και ανέδειξε τη μη εφαρμογή των κλαδικών κατακτήσεων μας, αυτή τη φορά για τους συνάδελφους που έχουν εργαστεί ως Ταμίες, καθώς δεν έχει εφαρμοστεί σωστά η προώθηση τους στα κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου, που προβλέπεται για την υπηρεσία ταμείου:

«Ειδικά οι ταμειολογιστές (tellers) λαμβάνουν επιπλέον προώθηση 6 μηνών για άσκηση καθηκόντων για κάθε διετία και μέχρι 18 μήνες».

Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι συνάδελφός με:

- 2 χρόνια υπηρεσίας ταμίας: προώθηση 6 μηνών.
- 4 χρόνια: προώθηση 1 κλιμακίου (12 μηνών).
- 6 χρόνια: προώθηση 18 μηνών (1,5 κλιμακίου).

Η προώθηση αυτή, σχεδόν στο σύνολο των εργαζομένων στην Τράπεζα, δεν εφαρμόστηκε, περιορίζοντας κατά ένα ή δύο κλιμάκια τη μισθολογική ωρίμανση και την αντίστοιχη προσαύξηση στα εκάστοτε επιδόματα για κάθε εργαζόμενο που είχε αντίστοιχη υπηρεσία ταμίας.

Για το λόγο αυτό, αποστείλαμε άμεσα επιστολή στη Διοίκηση και ζητήσαμε να οριστεί το συντομότερο δυνατό συνάντηση για την επίλυση του θέματος, δηλαδή την αποκατάσταση του “λάθους” από την Τράπεζα.

Διαπιστώθηκε επιπλέον ότι καμία συστημική τράπεζα δεν εφαρμόζει σωστά την εν λόγω διάταξη της Κλαδικής Σύμβασης από το 2012.

Στις ενέργειές μας εκτός από την επιστολή προς τη διοίκηση της τράπεζας εν είδη εξωδίκου, ήταν και η ενημέρωση της ΟΤΟΕ, καθώς το θέμα αφορά μη εφαρμογή κλαδικής διάταξης στο σύνολο των τραπεζών.

Το θέμα παραμένει ανοικτό για το Σύλλογό μας ώστε, είτε με ενέργειες της ΟΤΟΕ και την παράλληλη συνδρομή μας, είτε με ένδικα μέσα να προχωρήσουμε στην σωστή εφαρμογή της κλαδικής σύμβασης.

## Υποστελέχωση – Προσλήψεις – Υπερωρίες

Η υποστελέχωση που προέκυψε από το νέο μοντέλο καταστημάτων έχει επιβαρύνει σημαντικά τους εργαζόμενους και τη λειτουργία των καταστημάτων. Παρά την έναρξη προσλήψεων, οι ρυθμοί είναι αργοί και δεν καλύπτουν τις αποχωρήσεις, ενώ παρατηρούνται καθυστερήσεις, ιδιαίτερα στην περιφέρεια, και ανάγκη επαναξιολόγησης του “capacity”.

Ο Σύλλογος πιέζει για επιτάχυνση των προσλήψεων και ενίσχυση της εκπαίδευσης, ενώ έχει αναδείξει και την πίεση για υπερωριακή εργασία. Ζητά την ορθή καταγραφή και πληρωμή των υπερωριών, την τήρηση της νόμιμης διαδικασίας και την ακριβή καταγραφή του χρόνου αποχώρησης (clock out).

Από την πρώτη στιγμή που ανακοινώθηκε το νέο μοντέλο καταστημάτων και ο μετασχηματισμός, αναδείξαμε το πρόβλημα που θα προέκυπτε από τη μείωση του προσωπικού η οποία ολοκληρώθηκε πάνω σε ένα δείγμα τριών καταστημάτων, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν ήταν ενδεικτικό.

Δύο χρόνια μετά, βρισκόμαστε αντιμέτωποι με το τεράστιο θέμα της υποστελέχωσης το οποίο έχει οδηγήσει τους συναδέλφους να έχουν ξεπεράσει τα όρια τους προ πολλού ενώ δυσκολεύει και την εύρυθμη λειτουργία των καταστημάτων.

Η διαδικασία των προσλήψεων έχει ξεκινήσει, ωστόσο προχωράει με αργούς ρυθμούς. Με συνεχείς παρεμβάσεις μας στη Διοίκηση, καθ όλη τη διάρκεια της χρονιάς, επιμένουμε ότι θα πρέπει άμεσα να εντατικοποιηθεί ο ρυθμός υλοποίησης του προγράμματος προσλήψεων καθώς και η ταυτόχρονη εκπαίδευση και κατάρτιση των συναδέλφων.

Οι προσλήψεις πρέπει να λειτουργούν προληπτικά καθώς υπάρχει σταθερός αριθμός εργαζομένων που αποχωρεί σε ετήσια βάση, είτε μέσω προγράμματος εθελουσίας εξόδου, είτε χωρίς. Αυτό σημαίνει πρακτικά ότι οι αποχωρήσεις είναι περισσότερες από τις προσλήψεις.

Επίσης, καθώς η αναζήτηση προσωπικού, ειδικά στην περιφέρεια, πραγματοποιείται όχι με γενικευμένη δημοσιοποίηση στα τοπικά μέσα, αλλά μέσω εσωτερικών διαδικασιών, σε αναγνωρισμένες ανάγκες στελέχωσης, παρατηρούνται μεγάλες καθυστερήσεις.

Το «capacity» των καταστημάτων, πρέπει να επαναξιολογηθεί άμεσα, όπως σε κάποιες περιπτώσεις έχει γίνει, καθώς αποδεικνύεται στην πράξη ότι το υφιστάμενο δεν ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες των καταστημάτων και των πελατών.

Όλα τα ανωτέρω έχουν αναλυθεί συστηματικά στη Διοίκηση ώστε να βελτιωθεί η κατάσταση και να επιτευχθεί η απαιτούμενη στελέχωση.

Ταυτόχρονη συνέπεια της υποστελέχωσης είναι σε αρκετές περιπτώσεις, η άμεση ή έμμεση πίεση για εργασία πέραν του ωραρίου. Καταγράψαμε και παραθέσαμε και συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου συναδέλφοι εργάζονται συνεχώς πέραν του ωραρίου για να καλύψουν τις καθημερινές εργασίες τους, με απαιτούμενο αφενός την επίλυση του προβλήματος και αφετέρου την πλήρη και ακριβή καταγραφή και πληρωμή των υπερωριών τους. Για εμάς είναι απαιτούμενο, σε περίπτωση ανάγκης για εργασία πέραν του ωραρίου, τα αρμόδια στελέχη να εφαρμόζουν την προβλεπόμενη νόμιμη διαδικασία. Κατόπιν των ενεργειών μας, η διαδικασία των υπερωριών στάλθηκε από την Τράπεζα με mail σε όλους τους εργαζόμενους, αναρτήθηκε στο intranet και σε περίπτωση υπέρβασης του χρονικού περιθωρίου δήλωσης της υπερωρίας στο ΕΡΓΑΝΗ, υπάρχει συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία θα πρέπει να ακολουθείται απαρέγκλιτα, σύμφωνα και με την ΔΑΔ.

Υπενθυμίζουμε σε όλους ότι το clock out θα πρέπει να γίνεται την ώρα αποχώρησης και όχι νωρίτερα.

## Αξιολογήσεις

Κατά τη διαδικασία των αξιολογήσεων παρατηρήθηκαν προβλήματα, όπως η σύνδεσή τους με το bonus, η υποτίμηση υποστηρικτικών ρόλων, η δυσκολία κατανόησης της κλίμακας και η έλλειψη check-ins και ανατροφοδότησης.

Με τις παρεμβάσεις του Συλλόγου βελτιώθηκε η διαδικασία: καθιερώθηκαν υποχρεωτικά check-ins, δια ζώσης συναντήσεις, γραπτή ενημέρωση και σαφέστερες οδηγίες προς τους αξιολογητές, μειώνοντας τα προβλήματα κατά 70% για το 2025.

Παράλληλα ο Κανονισμός Αξιολόγησης που έχει υπογράψει ο Σύλλογός μας, διασφαλίζει το δικαίωμα ένστασης των εργαζομένων μέσα από σαφώς ορισμένες διαδικασίες.

Σχετικά με τις αξιολογήσεις παρατηρήθηκαν συγκεκριμένα προβλήματα που επικοινωνήθηκαν στη Διοίκηση ώστε να υπάρξουν οι απαραίτητες προσαρμογές.

1. Η ουσία και ο σκοπός της αξιολόγησης που είναι εργαλείο βελτίωσης και όχι παρακίνησης αλλοιώνεται όταν το επίπεδο αξιολόγησης είναι άμεσα σχετιζόμενο με το επίπεδο του bonus. Η συγκεκριμένη πρακτική επηρεάζει τη συνοχή των μονάδων και τις σχέσεις ανάμεσα σε συναδέλφους, ειδικά στις Κεντρικές Υπηρεσίες.
2. Υποτίμηση της προσφοράς των συναδέλφων που εκτελούν, κρίσιμες αναγκαίες διαδικαστικές και υποστηρικτικές εργασίες για τη λειτουργία των καταστημάτων, οι οποίες όμως αξιολογούνται σχεδόν πάντα με «Απαιτείται ενδυνάμωση» ή στην «καθομιλουμένη» με δύο (2), φαινόμενο, που όπως καταγγείλαμε σε προηγούμενες παρεμβάσεις μας,

αντιμετωπίσαμε σε υπερθετικό βαθμό στην προηγούμενη περίοδο αξιολόγησης (2024). Ο άξονας «ΤΙ» (η συνεισφορά στους στόχους της ομάδας σε ποσοστό επίτευξης) φαίνεται να αποτελεί το βαρύνον κριτήριο που καθορίζει και το επίπεδο του άξονα «ΠΩΣ». Την αξία όμως της γνώσης των διαδικασιών την βρίσκουμε συνεχώς μπροστά μας, με τα αποτελέσματα των ελέγχων.

3. Μη κατανόηση των επιπέδων αξιολόγησης, καθώς η πενταβάθμια κλίμακα προκύπτει από δύο τετραβάθμιες κλίμακες – υποκριτήρια (ΤΙ και ΠΩΣ). Το τελικό επίπεδο αξιολόγησης προκύπτει από περιορισμένους συνδυασμούς των δύο κριτηρίων.
4. Αξιολογήσεις χωρίς check ins, χωρίς διά ζώσης συναντήσεις και χωρίς γραπτά σχόλια.

Με τις παρεμβάσεις μας αλλά και τη λειτουργία της Επιτροπής Ενστάσεων, αλλάζουμε σταδιακά τις αξιολογήσεις προς το αντικειμενικότερο. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πλέον ατομική, γραπτή ενημέρωση (email), τόσο για την ολοκλήρωση των check-in, όσο και για την τελική αξιολόγηση, ώστε να γνωρίζουν με ακρίβεια το χρονικό διάστημα εντός του οποίου μπορούν να απαντήσουν και να ασκήσουν την ένσταση. Επίσης, τα check-ins είναι πλέον υποχρεωτικά, όπως και η διά ζώσης συνάντηση πριν την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ενώ η κατανόηση των επιπέδων αξιολόγησης βελτιώθηκε καθώς υπάρχουν πλέον επεξηγηματικές ερωτήσεις και αναλυτικές οδηγίες προς τους αξιολογητές. Κατόπιν αυτών, για τις αξιολογήσεις του 2025, τα προβλήματα που συνολικά επικοινωνήθηκαν στο Σύλλογο ήταν περιορισμένα κατά 70%.

Υπενθυμίζουμε ότι στον Κανονισμό Αξιολόγησης, τον οποίο έχει υπογράψει ο Σύλλογος μας, δίνεται η δυνατότητα της ένστασης για όποιον συνάδελφο δεν συμφωνεί με την αξιολόγηση του. Επίσης, για την αξιολόγηση με το χαμηλότερο επίπεδο αξιολόγησης απόδοσης «Υπολείπεται σημαντικά των απαιτήσεων του ρόλου» η ένσταση εξετάζεται απευθείας από την Επιτροπή Ενστάσεων ενώ για την αξιολόγηση με το χαρακτηρισμό «Απαιτείται ενδυνάμωση για να ανταποκριθεί πλήρως στο ρόλο», εφόσον ολοκληρωθεί η διαδικασία με συζήτηση του αξιολογούμενου, του αξιολογητή, του προϊσταμένου του αξιολογητή και του HR business partner χωρίς αποτέλεσμα, η ένσταση μπορεί να υποβληθεί και στην Επιτροπή Ενστάσεων, όπου θεσμικά συμμετέχει και ο Πρόεδρος του Αντιπροσωπευτικού Συλλόγου.

## Παρεμβάσεις για την “Πυξίδα”

Η «Πυξίδα», ως εργαλείο αξιολόγησης των καταστημάτων, παρουσίαζε αδυναμίες και αδικίες σε βασικούς δείκτες (διαφορετικός τρόπος υπολογισμού, προβληματική μέτρηση NPS, άδικος τρόπος προσμέτρησης του δείκτη επιτοκίου καταθέσεων και χαμηλή βαρύτητα διαδικασιών).

Ο Σύλλογος ανέδειξε τα ζητήματα και παρενέβη στη Διοίκηση.

Για το 2026 επιτεύχθηκαν βελτιώσεις, όπως η αποσαφήνιση της μη συγκρισιμότητας μεταξύ καταστημάτων - περιφερειακών διευθύνσεων και ο δικαιότερος υπολογισμός του δείκτη επιτοκίων. Παραμένει η διεκδίκηση για πιο αντικειμενική μέτρηση του NPS.

Στόχος είναι ένα δίκαιο και διαφανές σύστημα αξιολόγησης που αποτυπώνει πραγματικά την προσπάθεια των εργαζομένων.

Η «πυξίδα» αποτελεί το εργαλείο της τράπεζας για την αξιολόγηση της παραγωγικότητας, της αποτελεσματικότητας και της ευθυγράμμισης με τις νόμιμες διαδικασίες των καταστημάτων. Διακρίναμε ότι η «πυξίδα» εμπειρείχε δείκτες που είτε ενσωματώνουν άδικες αναφορές, είτε ο τρόπος υπολογισμού τους δημιουργεί αδικίες ανάμεσα στα καταστήματα και στο επίπεδο αξιολόγησής τους.

Για το λόγο αυτό ζητήσαμε συνάντηση με τη Διοίκηση της τράπεζας όπου αναφερθήκαμε:

1. Στον τρόπο υπολογισμού του ποσοστού επιτυχίας των καταστημάτων σε σχέση με το αντίστοιχο των περιφερειακών διευθύνσεων. Ο τρόπος υπολογισμού ήταν διαφορετικός και παρουσίαζε υψηλότερο μέσο όρο για τις περιφερειακές διευθύνσεις με αποτέλεσμα να αποτελεί μοχλό πίεσης στα καταστήματα χωρίς αυτό να ανταποκρίνεται σε πραγματικά στοιχεία.
2. Στον τρόπο καταγραφής της ικανοποίησης των πελατών από την εξυπηρέτηση - δείκτης NPS – που δεν γίνεται άμεσα μέσω μηνύματος όταν ολοκληρωθεί η εξυπηρέτηση αλλά μέσω e-mail εντός τριμήνου, χωρίς να μπορεί να αποσαφηνιστεί αν ο πελάτης έχει εξυπηρετηθεί από το κατάστημα που αξιολογεί ή αν η αξιολόγηση έχει επηρεαστεί από διοικητικές αποφάσεις.
3. Στο δείκτη μεταβολής επιτοκίου καταθέσεων που σε περιπτώσεις όπου τα καταστήματα που είχαν ήδη χαμηλά επιτόκια, αντί να επιβραβεύονται, τιμωρούνται.
4. Στη βαρύτητα της τήρησης των διαδικασιών μέσω του ελέγχου που αντανακλά μόνο το 2,5% της συνολικής βαρύτητας, διαμορφώνοντας την εικόνα ότι μας ενδιαφέρουν μόνο οι πωλήσεις, μέχρι τη στιγμή που προκύπτει κάποιο πρόβλημα.

Για τα παραπάνω πετύχαμε για το 2026:

Να αποσαφηνιστεί και να επικοινωνηθεί ορθά, τόσο στους Περιφερειακούς Διευθυντές όσο και στους Διευθυντές των καταστημάτων, ότι ο τρόπος μέτρησης της πυξίδας των περιφερειακών διευθύνσεων και των καταστημάτων είναι διαφορετικός και μη συγκρίσιμος, ώστε να πάψει να αποτελεί μοχλό πίεσης.

Για τον δείκτη της μεταβολής του επιτοκίου καταθέσεων πετύχαμε δικαιότερη μέτρηση, ήτοι η Τράπεζα λαμβάνοντας υπόψη το μέσο όρο επιτοκίου του συνόλου του δικτύου του προηγούμενου έτους, να θέτει το ποσοστό μείωσης που επιθυμεί για το επόμενο έτος και ανάλογα με το κλείσιμο του δείκτη του κάθε καταστήματος την προηγούμενη χρόνια να υπολογίζεται το ποσοστό μείωσης που θα πρέπει να επιτευχθεί από το κάθε κατάστημα, σύμφωνα με το δικό του κλείσιμο του δείκτη το προηγούμενο έτους.

Με αυτόν τον τρόπο, η μείωση του επιτοκίου του κόστους καταθέσεων λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε καταστήματος βασιζόμενη στα ποσοστά του δείκτη του κάθε καταστήματος.

Για τον Δείκτη NPS επιμένουμε ότι θα πρέπει υποχρεωτικά να προκύπτει με βάση τη συναλλαγή (transactional) ώστε να μετριέται ορθά η ικανοποίηση των πελατών στα καταστήματα εξυπηρέτησης και να μπορέσει ο δείκτης να αναδείξει και τα σωστά προβλήματα. Διοικητικές αποφάσεις που μπορεί να προκαλούν δυσαρέσκεια στο πελατειακό κοινό δεν μπορούν να επηρεάζουν τον δείκτη (πχ λειτουργία ATM, παρατεταμένη αναμονή εξυπηρέτησης στο Call Center, η μη λειτουργία του e-banking).

Επιδιώξή μας, για το όποιο σύστημα, είναι να διασφαλίσουμε ότι θα λειτουργεί με σαφήνεια, δικαιοσύνη και διαφάνεια, ώστε να μην αλλοιώνεται η πραγματική εικόνα του κόπου και της προσπάθειας των συναδέλφων.

## **Οθόνες ISLAND BAR**

Ο Σύλλογος, μετά από συνεχείς παρεμβάσεις, πέτυχε την τοποθέτηση οθονών στα “island bar” των καταστημάτων, ως λύση στο πρόβλημα των μικρών και δυσλειτουργικών οθονών των laptops. Η παρέμβαση βελτιώνει τη λειτουργικότητα και την καθημερινότητα των εργαζομένων.

Παράλληλα, συνεχίζονται οι προσπάθειες για επιπλέον λύσεις σχετικά με το μέγεθος οθόνης και τη γραμματοσειρά.

Ο Σύλλογός μας προχώρησε σε διαρκείς παρεμβάσεις και αναφορές για την τοποθέτηση οθόνης στα “island bar” ως ελάχιστη αποκατάσταση του προβλήματος των δυσλειτουργικών μικρών οθονών των laptops που έχει διαθέσει η τράπεζα στο προσωπικό των καταστημάτων.

Μετά από ένα έτος διαρκών πιέσεων επετεύχθη τον περασμένο Δεκέμβριο η τοποθέτηση των οθονών στο πιο επιβαρυνμένο και νευραλγικό σημείο εξυπηρέτησης των καταστημάτων που θα

βοηθήσουν τόσο τη λειτουργικότητα όσο κυρίως την καθημερινότητα των συναδέλφων που ασκούν τα καθήκοντα τους στη συγκεκριμένη θέση.

Ταυτόχρονα, συνεχίζουμε να παρεμβαίνουμε προκειμένου να βρεθούν και άλλες λειτουργικές λύσεις για το πρόβλημα της γραμματοσειράς των laptop και εν γένει του μεγέθους των οθονών.

Η διοίκηση προχώρησε σε αναζήτηση λειτουργικών λύσεων αντιλαμβανόμενη το πρόβλημα που έχει προκύψει. Μέσα στο επόμενο διάστημα, θα εγκατασταθεί πρόγραμμα το οποίο θα δίνει τη δυνατότητα να μεγαλώνει η γραμματοσειρά χωρίς να είναι βέβαιο ότι θα αποκατασταθεί το πρόβλημα λειτουργικότητας. Αν το πρόβλημα παραμένει θα συνεχίσουμε να παρεμβαίνουμε και να πιέζουμε προς την λειτουργική επίλυση.

## Ασφάλιση Ακινήτων

Μετά από παρεμβάσεις του Συλλόγου, δημιουργήθηκε νέο ασφαλιστικό πρόγραμμα για ακίνητα στεγαστικών δανείων προσωπικού με έκπτωση 30% και ευνοϊκούς όρους. Η ανάγκη προέκυψε από προβλήματα υπερασφάλισης και υπασφάλισης που επηρέαζαν περίπου το 50% των εργαζομένων.

Το νέο πρόγραμμα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες, συμμορφώνεται πλήρως με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (εξασφαλίζοντας και την έκπτωση ΕΝΦΙΑ), παρέχει προνομιακή τιμολόγηση και απευθύνεται στο σύνολο των συναδέλφων.

Μετά από συνεχείς και επαναλαμβανόμενες παρεμβάσεις του Συλλόγου μας για το μεγάλο θέμα που αντιμετώπιζαν οι συνάδελφοι μας σχετικά με την ασφάλιση των ακινήτων των στεγαστικών δανείων προσωπικού, πετύχαμε την δημιουργία ενός νέου ασφαλιστικού προγράμματος με ευνοϊκούς όρους (έκπτωση 30%).

Το συγκεκριμένο θέμα, το οποίο είχαμε αναδείξει και στο διεκδικητικό πλαίσιο της προηγούμενης επιχειρησιακής σύμβασης, αφορά άμεσα περίπου το 50% των συναδέλφων μας στην Τράπεζα. Υπενθυμίζουμε ότι τα στεγαστικά δάνεια προσωπικού ασφαλιζονται μέσω ομαδικού ασφαλιστηρίου στο άληκτο κεφάλαιο του δανείου και όχι στην κατασκευαστική αξία. Με αυτό τον τρόπο, προκύπταν σοβαρά ζητήματα είτε υπερασφάλισης (δηλ. το άληκτο κεφάλαιο είναι μεγαλύτερο της κατασκευαστικής αξίας), είτε υπασφάλισης (δηλ. το άληκτο κεφάλαιο είναι μικρότερο της κατασκευαστικής αξίας του ακινήτου).

Στην περίπτωση της υπασφάλισης, εάν επέλθει ο ασφαλιστικός κίνδυνος (ζημιά), ο συνάδελφος θα αποζημιωθεί με μικρότερο ποσό, ενώ ταυτόχρονα δεν πληρούνται και τα κριτήρια για να ωφεληθεί από την έκπτωση του ΕΝΦΙΑ.

Συγκεκριμένα, το αίτημα μας ήταν, λαμβάνοντας επιπρόσθετα υπόψη και την έκπτωση που προβλέπεται αναφορικά με τον ΕΝΦΙΑ σε περίπτωση ασφάλισης των ακινήτων, να υπάρξει λύση για τους συναδέλφους. Η Τράπεζα αφού εξέτασε τα δεδομένα προχώρησε σε δημιουργία νέου προϊόντος το οποίο:



- ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συναδέλφων
- καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις του Νόμου, ώστε οι συνάδελφοι να επωφελούνται της έκπτωσης του ΕΝΦΙΑ,
- έχει προνομιακή τιμολόγηση
- συμπεριλαμβάνει το σύνολο των συναδέλφων είτε έχουν στεγαστικό δάνειο είτε όχι.

## Δημιουργία θέσης Senior UBO

Ο Σύλλογος επαναφέρει τη δημιουργία θέσης Senior UBO, με ενισχυμένα διοικητικά καθήκοντα, ιδιαίτερα αναγκαία στα HUB καταστήματα. Ο ρόλος στοχεύει να καλύψει κενά του πρώην υποδιευθυντή και να διορθώσει λειτουργικές και ιεραρχικές αδικίες. Παρά τις συνεχείς συζητήσεις, η ΔΑΔ δεν έχει ακόμη λάβει οριστική απόφαση, αν και αναγνωρίζει την ανάγκη. Αναμένεται σύντομα τελική τοποθέτηση από τη Διοίκηση

Σε επανειλημμένες συναντήσεις μας με την ΔΑΔ επαναφέραμε την πρότασή μας για τη δημιουργία θέσης **Senior UBO**, ο οποίος θα έχει επαυξημένα διοικητικά καθήκοντα σε σχέση με τους υπόλοιπους UBO του καταστήματος, ρόλος αναγκαίος, ειδικά στα HUB.

Παρότι οι συζητήσεις γίνονται εδώ και περίπου ένα έτος, η ΔΑΔ στις συναντήσεις μας ενημερώνει ότι ακόμα δεν έχουν ολοκληρωθεί οι απαιτούμενες ενέργειες προκειμένου να έχουν όλα τα δεδομένα, ώστε να εξετάσουν και να αποφασίσουν οριστικά για την αναγκαιότητα δημιουργίας του νέου αυτού ρόλου.

Ο ρόλος που ουσιαστικά έρχεται να αποκαταστήσει τα καθήκοντα του πρώην υποδιευθυντή, να επαναφέρει καθήκοντα που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία των καταστημάτων αλλά και να αποκαταστήσει ιεραρχικές αδικίες που δημιουργήθηκαν με το μετασχηματισμό των καταστημάτων.

Αναμένουμε εντός του επόμενου διαστήματος την οριστική απάντηση της Διοίκησης, η οποία έχει κατανοήσει και αποδεχθεί την ανάγκη ύπαρξης του συγκεκριμένου ρόλου.

## Απολύσεις στην ΑΤΤΙCΑ ΒΑΝΚ

Τρεις συνάδελφοι συνδικαλιστές απολύθηκαν από την πρώην Attica Bank (νυν CrediaBank) λόγω συνδικαλιστικής δράσης, γεγονός που προκάλεσε την άμεση αντίδραση και στήριξη του Συλλόγου μας και άλλων Συλλόγων του κλάδου. Πραγματοποιήθηκαν παρεμβάσεις, κινητοποιήσεις και νομικές ενέργειες υπέρ τους.

Το δικαστήριο έκρινε τις απολύσεις άκυρες, διατάσσοντας την επαναπρόσληψή τους και την καταβολή αποδοχών. Η απόφαση αποτελεί σημαντική νίκη για τη συνδικαλιστική δράση και τα δικαιώματα των εργαζομένων, επιβεβαιώνοντας ότι η εργοδοτική αυθαιρεσία μπορεί να ανατραπεί.

Τρεις συνάδελφοι συνδικαλιστές απολύθηκαν πέρυσι από την πρώην Τράπεζα Αττικής, νυν Credia Bank, επειδή απέστειλαν ανακοίνωση προς το προσωπικό της Τράπεζας με αφορμή την Ημέρα της Γυναίκας. Η ανακοίνωση αφορούσε τη δικαστική δικαίωση άλλης απολυμένης συναδέλφου από την Τράπεζα Αττικής, που προφανώς δεν ήταν αρεστή στη Διοίκηση, η οποία επέλεξε προκλητικά να προχωρήσει στην προσωπική και συνδικαλιστική τους εξόντωση.

Από την πρώτη στιγμή, ο Σύλλογός μας, μαζί με τον ΣΕΤΑΠ, τον ΕΣΕΤΠ, αλλά και συλλόγους άλλων Τραπεζών (ΕΤΕ, ΤτΕ, πρώην ΤΤ, πρώην Εμπορική), στάθηκε ενεργά στο πλευρό των συναδέλφων. Παράλληλα, απαιτήσαμε την άμεση σύγκλιση του Γενικού Συμβουλίου της ΟΤΟΕ, απέναντι στην πρωτοφανή, σε σχέση με τη σοβαρότητα του θέματος, σπασμωδική αντιμετώπισή του τόσο από το προεδρείο της Ομοσπονδίας όσο και από τον Σύλλογο των απολυμένων συναδέλφων.

Πράττοντας το αυτονόητο, δώσαμε το «παρών» στη διαμαρτυρία έξω από τη Διοίκηση της Τράπεζας Αττικής, στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Δικαστήριο, ενώ ταυτόχρονα προχωρήσαμε και σε πρόσθετες παρεμβάσεις μέσω των δικηγόρων των Συλλόγων μας, στηρίζοντας έμπρακτα τους τρεις απολυμένους συνδικαλιστές συναδέλφους.

Πρόσφατα, το Δικαστήριο έκρινε τις απολύσεις άκυρες, αναγνωρίζοντας ότι οι ενέργειες των συναδέλφων εντάσσονταν στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής δράσης, και υποχρέωσε τη νυν Cerda Bank να τους επαναπροσλάβει άμεσα, καταβάλλοντάς τους παράλληλα και τους μισθούς υπερημερίας.

Η δικαστική αυτή απόφαση ξεκαθαρίζει με τον πιο σαφή τρόπο ότι η συνδικαλιστική δράση δεν ποινικοποιείται και ότι η εργοδοτική αυθαιρεσία δεν είναι ανίκητη. Πρόκειται για μια σημαντική νίκη για όλους τους εργαζόμενους, που αποδεικνύει πως η αλληλεγγύη, η επιμονή και ο συλλογικός αγώνας μπορούν να ανατρέψουν αντεργατικές και αντισυνδικαλιστικές μεθοδεύσεις και να βάλουν φραγμό σε όσους τις σχεδιάζουν και τις υλοποιούν.

Αν τέτοιες απολύσεις συνδικαλιστών περνούσαν χωρίς αντίδραση και χωρίς δικαίωση, θα άνοιγε ένας εξαιρετικά επικίνδυνος δρόμος: ένας δρόμος στον οποίο η συνδικαλιστική δράση θα βρισκόταν υπό διαρκή απειλή και όχι μόνο οι συνδικαλιστές συνάδελφοι, αλλά το σύνολο των εργαζομένων, θα έμενε εκτεθειμένο στην εργοδοτική αυθαιρεσία.

## Απολύσεις στην OELD

Η OELD προχώρησε σε ομαδικές απολύσεις τον Απρίλιο 2026, ο Σύλλογος μας αντέδρασε άμεσα, ζητώντας την πλήρη εφαρμογή της συμφωνίας του 2023 που προβλέπει την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψη των εργαζομένων από την Τράπεζα Πειραιώς

Η Τράπεζα δήλωσε ότι θα τηρήσει τη συμφωνία, χωρίς όμως σαφές χρονοδιάγραμμα. Παράλληλα, υπάρχουν θετικές δικαστικές αποφάσεις υπέρ των εργαζομένων. Ο Σύλλογος στηρίζει ενεργά με παρεμβάσεις και νομικές ενέργειες, σε συνεργασία με την ΟΤΟΕ, με στόχο την επαναπρόσληψη και την πλήρη αποκατάσταση των δικαιωμάτων τους.

Στις 15.12.2025, η Ο.Ε.Λ.Δ. ενημέρωσε τους συναδέλφους μας (αποσχισθέντες ROS/EFA) ότι σκοπεύει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις για επιχειρησιακούς λόγους, τις οποίες πραγματοποίησε στις 2 Απριλίου 2026.

Από την πρώτη στιγμή, ο Σύλλογός μας από κοινού με τους ΣΕΤΑΠ και ΕΣΕΤΠ και μετά από επανειλημμένες συναντήσεις με τους άμεσα θιγόμενους συναδέλφους μας στην OELD, την Δευτέρα, 2/3/2026, έπειτα από σχετικό αίτημά μας, πραγματοποίησε συνάντηση με την Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, με αποκλειστικό θέμα ημερήσιας διάταξης τις απολύσεις. Η πλευρά των Συλλόγων εστίασε στην εφαρμογή της συμφωνίας που υπογράφηκε στις 10/2/2023 μεταξύ Τράπεζας και αντιπροσωπευτικού Συλλόγου, σχετικά με τη μετάβαση των εργαζόμενων στη νέα εταιρεία και συγκεκριμένα στο άρθρο 13, στο οποίο αναγράφονται τα εξής:

*«Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας από τη νέα εταιρεία (και ανεξάρτητα των μεταβολών, εταιρικών ή άλλων ενδεχομένως που έχουν επέλθει) οιοδήποτε εκ των ανωτέρω εργαζομένων για οποιοδήποτε λόγο (εξαιρουμένων εκείνων που έχουν ποινικά ή πειθαρχικά παραπτώματα και όσων έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς) η Τράπεζα Πειραιώς αναλαμβάνει την υποχρέωση να επαναπροσλαμβάνει κατά προτεραιότητα, σύμφωνα με τις υπηρεσιακές της ανάγκες, τους υπαλλήλους της νέας εταιρείας που προέρχονται από την Τράπεζα Πειραιώς και έχουν μείνει χωρίς εργασία, εφόσον και οι ίδιοι το επιθυμούν. Στην περίπτωση αυτή, ο χρόνος εργασίας στη νέα εταιρεία θα αναγνωρίζεται και θα συνυπολογίζεται για όλα τα εργασιακά τους δικαιώματα.»*

Η Τράπεζα δήλωσε ότι θα σεβαστεί την προαναφερθείσα συμφωνία- «το γράμμα και το πνεύμα της» όπως δηλώθηκε χαρακτηριστικά- χωρίς όμως να αποσαφηνίσει τη διαδικασία που θα ακολουθήσει, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής της καθώς και το εύρος της.

Κατόπιν τούτου, οι εκπρόσωποι των Συλλόγων καταστήσαμε σαφές ότι θα πρέπει να εφαρμοστεί η προαναφερόμενη ρητή υποχρέωση της Τράπεζας, ενώ παράλληλα τονίσαμε ότι υπάρχουν δικαστικές νίκες υπέρ των εργαζομένων ενάντια στην απόσχιση στην OELD. Οι δύο διαφορετικοί δρόμοι συντείνουν σε ένα και μόνο ζητούμενο, την επιστροφή των εργαζομένων στην τράπεζα.

Ο Σύλλογός μας προς υποστήριξη των εργαζομένων συμμετέχει οικονομικά στις νομικές ενέργειες που θα αναληφθούν από την ομάδα των δικηγόρων όπως ζητήθηκε και από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Για το εν λόγω θέμα, πραγματοποιήθηκαν τρεις συναντήσεις στην ΟΤΟΕ, η μία εκ των οποίων ήταν Γενικό Συμβούλιο, όπου η Ομοσπονδία ενημερώθηκε πλήρως και συμφωνήσαμε ότι θα αναλάβει η ίδια την επίλυση του θέματος με την συνδρομή των Συλλόγων.

Ο όρος της συμφωνίας για την επαναπρόσληψη των συναδέλφων, καθώς και οι δικαστικές αποφάσεις που τους δικαιώνουν, αποτελούν οπλοστάσιο για την επαναπρόσληψη τους και για τη συνέχιση της εργασίας τους με τα πλήρη δικαιώματά τους.

## **Β. ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΟΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΜΑΣ – ΝΕΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ**

### **Πολιτιστικές και κοινωνικές δράσεις του Συλλόγου**

Ο Σύλλογος μας ενίσχυσε τις κοινωνικές και υποστηρικτικές δράσεις προς τα μέλη και τις οικογένειές τους, με αιμοδοσίες, οικονομική στήριξη για μαθητικές και ακαδημαϊκές επιδόσεις, καθώς και παροχές όπως εκπτώσεις, εκδρομές και πολιτιστικές δραστηριότητες.

Παράλληλα, υλοποίησε δράσεις για παιδιά (παραστάσεις, σχολικά είδη, βιβλία, camps), φιλανθρωπικές πρωτοβουλίες και εκδηλώσεις σε όλη την Ελλάδα, ενισχύοντας τη συνοχή και την αλληλεγγύη των μελών.

Ο Σύλλογος συνέχισε σταθερά και ενίσχυσε περαιτέρω όλες τις υπόλοιπες δράσεις του προς τα μέλη του και τις οικογένειές τους:

- Με τη διοργάνωση εθελοντικών αιμοδοσιών στην Αθήνα και Θεσσαλονίκη και την ενίσχυση της τράπεζας αίματος του Συλλόγου μας ,για την κάλυψη αναγκών των συναδέλφων και των οικογενειών τους.
- Με την οικονομική ενίσχυση των μελών μας για την μαθητική και ακαδημαϊκή επίδοση των τέκνων τους και την εισαγωγή στο Πανεπιστήμιο.
- Με ειδικές εκπτώσεις που εξασφάλισε ο Σύλλογος σε εκθέσεις, παιδικές εκδηλώσεις, θεατρικές παραστάσεις ενηλίκων και παιδιών, συναυλίες και για αγορές σε επιλεγμένα καταστήματα με την κάρτα μέλους του ΣΕΤΠ.
- Με τη διοργάνωση εκδρομών με εκπτωτικές τιμές σε επιλεγμένους προορισμούς.

- Με την ετήσια δωρεάν παρακολούθηση παιδικής παράστασης.
- Με την αποστολή σχολικών ειδών στα παιδιά των μελών του Συλλόγου κατά την έναρξη της σχολικής περιόδου και την αποστολή βιβλίων τα Χριστούγεννα.
- Με την αποστολή ετήσιων ημερολογίων στα μέλη μας.
- Με τη συμμετοχή του σε φιλανθρωπικές δράσεις για την υποστήριξη ανέργων, πυρόπληκτων και πλημυροπαθών.
- Με εορταστικές εκδηλώσεις σε όλη την Ελλάδα για ενδυνάμωση των σχέσεων των μελών του Συλλόγου, όπως η παραδοσιακή κοπή πρωτοχρονιάτικης πίτας σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και σε άλλες κεντρικές πόλεις και πρωτεύουσες νομών, όπου μαζί με τα μέλη μας είχαμε την ευκαιρία να συναντηθούμε εκτός των χώρων εργασίας μας και να συζητήσουμε τα θέματα που μας απασχολούν.
- Με τα προγράμματα ημερήσιας απασχόλησης (summer camps) και κατασκηνώσεων με εκπτώσεις για τους συνάδελφους σε Θεσσαλονίκη, Κατερίνη, Καβάλα και Κοζάνη.

## Πρόγραμμα Διακοπών

Ο Σύλλογος υλοποίησε για πρώτη φορά πρόγραμμα δωρεάν καλοκαιρινών διακοπών για τα μέλη και τις οικογένειές τους, μέσω κλήρωσης 55 πακέτων σε προορισμούς όπως Γύθειο, Κάρυστος και Πλαταμώνας. Η ανταπόκριση ήταν μεγάλη, με πάνω από 700 συμμετοχές. Το πρόγραμμα θα επαναληφθεί και φέτος, με νέα κλήρωση μέσα στον Μάιο.

Για πρώτη φορά αποφασίσαμε να ενισχύσουμε τα μέλη μας, προσφέροντας τους την δυνατότητα δωρεάν καλοκαιρινών διακοπών για αυτά και τις οικογένειες τους.

Με δεδομένη τη δυσμενή οικονομική συγκυρία ο Σύλλογός μας αποφάσισε να ενισχύσει πέρυσι, για πρώτη φορά, μέσω κλήρωσης συναδέλφους που επιθυμούσαν να μετέχουν στο πρόγραμμα διακοπών. Συγκεκριμένα κληρώθηκαν 55 πακέτα διακοπών σε αντίστοιχους συναδέλφους σε καταλύματα στο Γύθειο την Κάρυστο και τον Πλαταμώνα.

Τη διαδικασία αγκάλιασαν οι συνάδελφοι του Συλλόγου καθώς στις διαδικασίες των κληρώσεων συμμετείχαν περισσότεροι από 700 μέλη του συλλόγου μας.

Το πρόγραμμα θα επαναληφθεί και φέτος το καλοκαίρι με κλήρωση που θα πραγματοποιηθεί εντός του Μαΐου.

## Ένταξη των μελών μας στον ΠΟ.ΚΕ.ΑΤΕ.Π.

Ο Σύλλογος, σε συνεργασία με τον ΣΕΤΑΠ, προώθησε την ένταξη των μελών του στο ΠΟ.ΚΕ.ΑΤΕ.Π., ενισχύοντας τη συμμετοχή τους σε πολιτιστικές, κοινωνικές και μορφωτικές δράσεις.

Μέσα από το Πολιτιστικό Κέντρο, οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων (τέχνη, εκπαίδευση, ταξίδια, αθλητισμός), ενισχύοντας τη δημιουργικότητα, την κοινωνική σύνδεση και την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Στο πλαίσιο της ουσιαστικής συνεργασίας του ΣΕΤΠ με τον ΣΕΤΑΠ, που βασίζεται σε κοινές αξίες και με στόχο τη συνολική ενδυνάμωση των σχέσεων των συναδέλφων, πετύχαμε και καλέσαμε όλα τα μέλη μας να γίνουν μέλη του Πολιτιστικού Κέντρου Εργαζομένων ΑΤΕ – Τράπεζας Πειραιώς (ΠΟ.ΚΕ.ΑΤΕ.Π.).

Μέσα από τη συμμετοχή τους, οι συνάδελφοι έχουν πλέον την ευκαιρία να ενταχθούν σε μια ζωντανή και δημιουργική ομάδα, αξιοποιώντας μοναδικές πολιτιστικές, μορφωτικές και κοινωνικές δράσεις, δίνοντας νόημα στον ελεύθερο χρόνο τους και τις πολιτιστικές αναζητήσεις τους, με ουσία και ποιότητα.

Με έδρα την Αθήνα και μέλη σε ολόκληρη την Ελλάδα, ο ΠΟ.Κ.Ε.ΑΤΕ.Π. προάγει, εδώ και δεκαετίες, την πολιτιστική ζωή των εργαζομένων, δημιουργώντας δεσμούς, δίνοντας βήμα στη φαντασία και στη δημιουργικότητα και καλλιεργώντας την επαφή με τον πολιτισμό, την τέχνη, τον αθλητισμό και την κοινωνική συμμετοχή. Οι δράσεις του σήμερα περιλαμβάνουν

- ✓ Παρακολούθηση θεατρικών και μουσικών παραστάσεων, διοργάνωση ξεναγήσεων σε μουσεία - αρχαιολογικούς χώρους και επισκέψεις σε χώρους πολιτιστικού ενδιαφέροντος, μουσικές βραδιές και καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.
- ✓ Μαθήματα χορού και ζωγραφικής, θεατρική ομάδα και χορωδία, λέσχες ανάγνωσης, σεμινάρια φωτογραφίας και άλλων καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων, σεμινάρια ψυχολογίας.
- ✓ Οργανωμένα ταξίδια σε Ελλάδα και εξωτερικό, εξορμήσεις στη φύση, πολιτιστικές εκδηλώσεις και κοινωνικές συνεστιάσεις, πρόγραμμα δωρεάν καλοκαιρινών διακοπών.
- ✓ περιοδική έκδοση με τις σκέψεις και το έργο των μελών, συνεργασίες με πολιτιστικούς και κοινωνικούς φορείς, μαθήματα pilates και yoga, παρακολούθηση αθλητικών αγώνων, παρουσίαση βιβλίων συναδέλφων, διοργάνωση εκθέσεων με έργα συναδέλφων, διαγωνισμούς πεζού και ποιήματος,

Η οργανωτική εμπειρία του ΠΟΚΕΑΤΕΠ στις πολιτιστικές δράσεις ανοίγει το δρόμο της συμμετοχής και των μελών μας σε όλες τις ενέργειες του. Είναι κεφάλαιο ενίσχυσης των ενδιαφερόντων των

συναδέλφων σε μία προσπάθεια εξισορρόπησης του έντονου εργασιακού βίου και της προσωπικής ζωής.

## Family Care

Το πρόγραμμα Family Care συνεχίστηκε για ακόμη ένα έτος, παρέχοντας προνομιακή πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας για τα μέλη και τις οικογένειές τους (σύζυγοι, παιδιά, γονείς, αδέρφια). Προσφέρει εκπτώσεις έως 40% σε νοσηλεία σε πάνω από 100 ιδιωτικά νοσοκομεία, καθώς και ειδικά πακέτα για όσους καλύπτονται μόνο από τον ΕΟΠΥΥ.

Παράλληλα, εξασφαλίστηκαν συνεργασίες για οδοντιατρική και πρωτοβάθμια περίθαλψη, με χαμηλό κόστος εξετάσεων, check-up και άμεση εξυπηρέτηση σε μεγάλα ιδιωτικά νοσοκομεία και διαγνωστικά κέντρα σε όλη την Ελλάδα.

Το πρόγραμμα Family Care διατηρήθηκε για ακόμα ένα έτος για το σύνολο των συγγενικών προσώπων των μελών μας. Με το πρόγραμμα διατηρείται ευνοϊκή τιμολογιακή πολιτική σε μεγάλο αριθμό νοσοκομείων για τα μέλη των ευρύτερων οικογενειών των μελών που δεν έχουν προγράμματα ιδιωτικής ασφάλισης. Ο αριθμός των νοσοκομείων καλύπτει το σύνολο του γεωγραφικού χώρου της περιφέρειας και της Αθήνας. Δικαιούχοι είναι τα μέλη του Συλλόγου, σύζυγοι, παιδιά, γονείς -πεθερικά καθώς και αδέρφια.

Ενδεικτικά αναφέρουμε

Συγκεκριμένα:

- **Νοσοκομειακή Περίθαλψη – Έκπτωση έως 40%**

Οι παροχές του προγράμματος περιλαμβάνουν:

- ✓ Έκπτωση 10% έως 40% στο σύνολο των εξόδων νοσηλείας σε περισσότερα από 100 ιδιωτικά νοσοκομεία, κλινικές και κέντρα αποκατάστασης σε όλη την Ελλάδα.
- ✓ Συγγενείς που καλύπτονται μόνο από τον ΕΟΠΥΥ μπορούν να ενταχθούν σε ειδικά εκπτώτικα “πακέτα” χειρουργικών επεμβάσεων ή να λάβουν εκπτώσεις έως 40% στον ιδιωτικό τιμοκατάλογο.

- **Οδοντιατρική Περίθαλψη**

Ο Σύλλογος εξασφάλισε ειδική συνεργασία με το οδοντιατρικό κέντρο Athens Perio με συμφωνημένο τιμοκατάλογο οδοντιατρικών και χειρουργικών περιστατικών για όλα τα μέλη και τις οικογένειές τους:

- **Συνεργασία με Hellenic Healthcare Group & ΙΑΣΩ**

Για πρώτη φορά εξασφάλισαμε και παροχές σε πρωτοβάθμια περίθαλψη σε ιδιωτικά νοσοκομεία και διαγνωστικά κέντρα σε μεγάλες πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα, Ηράκλειο). Οι παροχές για συγγενείς πρώτου βαθμού ισχύουν και στα εξής νοσοκομεία και διαγνωστικά κέντρα:

- ✓ Νοσοκομεία: Metropolitan Hospital (γενική & παιδιατρική), Metropolitan General, ΙΑΣΩ (Γενική, Παιδιατρική, Γυναικολογική), ΙΑΣΩ Θεσσαλίας.

- ✓ Διαγνωστικά Κέντρα: HEALTH SPOT (Αθήνα), ΠΛΑΤΩΝ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ (Αθήνα & Θεσσαλονίκη).
- ο Ενδεικτικά προνόμια:
  - ✓ Επείγον περιστατικό: ΔΩΡΕΑΝ ή με 10€ αμοιβή ιατρού, και εξετάσεις έως 500€ δωρεάν ή με 40% έκπτωση.
  - ✓ Εξωτερικά ιατρεία: Εξέταση με 10€, διαγνωστικά κέντρα με 20€ (περιλαμβάνει συνταγογράφηση & εκτίμηση).
  - ✓ Εξετάσεις πραγματοποιούνται άμεσα, στον ίδιο χώρο, στο ίδιο ραντεβού.
  - ✓ Ετήσια check-up με κόστος 10–15€, χωρίς απαίτηση συνταγογράφησης.

## ΤΥΠΑΤΕ

Μέσω της συνεργασίας ΣΕΤΠ και ΣΕΤΑΠ και της αλλαγής καταστατικού στο ΤΥΠΑΤΕ, επεκτάθηκε για πρώτη φορά η εξυπηρέτηση και στα μέλη του ΣΕΤΠ. Το Ταμείο προσφέρει πρόσβαση σε βασικές ιατρικές υπηρεσίες και ειδικότητες (όπως παθολόγο, οδοντίατρο, διατροφολόγο), καλύπτοντας κενά άλλων παροχών.

Η ενίσχυση του ΤΥΠΑΤΕ δημιουργεί προοπτικές για περαιτέρω διεύρυνση των παροχών μέσα από τον ενιαίο Σύλλογο.

Για πρώτη φορά, λόγω της κοινής πορείας των δύο Συλλόγων ΣΕΤΠ και ΣΕΤΑΠ, άνοιξε ο δρόμος μέσω της αλλαγής καταστατικού στο ΤΥΠΑΤΕ, εξυπηρέτησης και των μελών του ΣΕΤΠ.

Συγκεκριμένα οι δομές του ΤΥΠΑΤΕ καλύπτουν συγκεκριμένες ειδικότητες που είτε ενισχύουν την ευκολία πρόσβασης για συνταγογράφηση και πρώτη εξέταση σε παθολόγο είτε καλύπτουν επικουρικά στο ασφαλιστήριο πρόγραμμα ειδικότητες που δεν υπάρχουν στο ΤΕΑ. Ειδικότητες όπως οδοντίατρος διατροφολόγος και άλλες.

Η ύπαρξη του Ταμείου και η ενίσχυσή του από τις ενέργειες το υπάρχοντος Διοικητικού Συμβουλίου του ΤΥΠΑΤΕ είναι η αναγκαία συνθήκη, ώστε με τις ενέργειες του ενωμένου νέου Συλλόγου να διευρυνθούν περαιτέρω οι παροχές.

## Νέα προγράμματα κινητής τηλεφωνίας με VODAFONE

Ο Σύλλογος, σε συνεργασία με τη Vodafone, εξασφάλισε νέα προγράμματα κινητής τηλεφωνίας σε χαμηλότερες τιμές για τα μέλη του. Οι υφιστάμενοι συνδρομητές μεταφέρθηκαν αυτόματα στις νέες, πιο οικονομικές χρεώσεις, χωρίς καμία ενέργεια από την πλευρά τους.

Συνεχίζοντας τη συνεργασία μας με τη Vodafone, με συνδέσεις που ενεργοποιούνται αποκλειστικά μέσω του Συλλόγου και όχι μέσω καταστημάτων της Vodafone, πετύχαμε φέτος τα 3 διαθέσιμα πακέτα κινητής τηλεφωνίας να προσφέρονται πλέον σε ακόμα χαμηλότερες τιμές.

Όσοι συνάδελφοι διέθεταν ήδη τα ίδια πακέτα σε παλαιότερη τιμή, μεταφέρθηκαν αυτόματα στις νέες, χαμηλότερες τιμές — χωρίς καμία ενέργεια από την πλευρά τους.

## Paron Card

Η συνεργασία του Συλλόγου μας με την PARON CARD επεκτείνεται συνεχώς, με πάνω από 1.200 συναδέλφους να επωφελούνται από τις παροχές της. Στο δίκτυο συνεργατών προστέθηκαν νέες μεγάλες εταιρείες (όπως σούπερ μάρκετ, ενέργεια, IKEA, Praktiker, Πλαίσιο, Κωτσόβολος, Public), καλύπτοντας πλέον πάνω από 100 επιχειρήσεις και ενισχύοντας σημαντικά τα οφέλη για τους συναδέλφους.

Η συνεργασία του συλλόγου μας με την PARON CARD συνεχίζεται και διαρκώς επεκτείνεται και πάνω από 1200 συνάδελφοι είναι πια κάτοχοι της και επωφελούνται καθημερινά των παροχών της. Στο πλαίσιο της συνεργασίας αυτής, στις εταιρίες με τις οποίες συνεργάζεται η εν λόγω κάρτα εντάχθηκαν και τα super market ΓΑΛΞΙΑΣ καθώς και οι εταιρίες ενέργειας, το ΙΚΕΑ, το PRAKTIKER, το ΠΛΑΙΣΙΟ, ο ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ, τα PUBLIC και γενικότερα η αρχική συνεργασία μας τελικά καλύπτει περισσότερες από 100 εταιρείες.

## Πολιτιστικές και αθλητικές διοργανώσεις με άλλους Συλλόγους

Ο Σύλλογος μας, σε συνεργασία με άλλους συλλόγους τραπεζών, διοργάνωσε πολιτιστικές και αθλητικές δράσεις, όπως πεζοπορίες στην Πάρνηθα και επισκέψεις σε καλλιτεχνικές εκθέσεις (Platforms Project), ενισχύοντας την επαφή των μελών με τη φύση και τον πολιτισμό.

Παράλληλα, εξασφάλισε προνομιακές παροχές, όπως μειωμένη είσοδο σε θεματικά πάρκα, προάγοντας τη συμμετοχή και την ψυχαγωγία των μελών και των οικογενειών τους, καλύπτοντας κενά άλλων παροχών.

Ο Σύλλογός μας, σε συνεργασία με τον Σ.Ε.Τ.Α.Π., τον Ενωτικό Αγωνιστικό Σύλλογο Alpha Bank – Εμπορικής (ΕΝ.Α.Σ.) και τον Σύλλογο Εργαζομένων Eurobank – Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου (Σ.Ε.Τ.Τ.), συνεχίζουν τη διοργάνωση πολιτιστικών και αθλητικών δράσεων, φέρνοντας πιο κοντά τα μέλη μας στη φύση της χώρας μας, στον πολιτισμό της και στον εικαστικό χώρο της και τους ανθρώπους του.

- Το Σάββατο 6 Δεκεμβρίου 2025 και το Σάββατο 21 Μαρτίου 2026 διοργανώθηκε πεζοπορία στην Πάρνηθα, σε μια υπέροχη δασική περιοχή μέσα στον Εθνικό Δρυμό, με μοναδική θέα και ασφαλές μονοπάτι για όλους.
- Την Κυριακή 12 Οκτωβρίου 2025 διοργανώθηκε επίσκεψη στο Platforms Project 2025 – Independent Art Fair, στο εμβληματικό κτίριο του Καπνεργοστάσιου (Λένορμαν 218, 104 43). Στόχος του Platforms Project είναι η παρουσίαση της ανεξάρτητης καλλιτεχνικής σκηνής όπως αυτή εκφράζεται μέσα από ομαδικές πρωτοβουλίες καλλιτεχνών. Στη

διεύθυνση του πρότζεκτ είναι η Άρτεμις Ποταμιάνου και ο Μιχάλης Αργυρού. Το Platforms Project παρουσιάστηκε φέτος για δωδέκατη συνεχόμενη χρονιά και είχε ως αντικείμενο την ενδεικτική χαρτογράφηση της εικαστικής δράσης, όπως αυτή παράγεται σήμερα στα πλαίσια ομαδικών πρωτοβουλιών καλλιτεχνών στο διεθνές περιβάλλον της τέχνης.

Στο Platforms Project 2025 συμμετείχαν 65 πλατφόρμες από 25 χώρες και με περισσότερους από 900 καλλιτέχνες.

- ο Παράλληλα, ο Σύλλογός μας εξασφάλισε για τα μέλη του και τις οικογένειές τους προνομιακή τιμή εισόδου στο εντυπωσιακό θεματικό πάρκο «ΑΡΧΑΙΑ ΕΛΛΑΔΑ», στο Περίπτερο 5 της ΔΕΘ.

## Γ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

### Ενοποίηση Συλλόγων

Ο Σύλλογος μας προχωρά θεσμικά και οργανωμένα στην ενοποίηση των Συλλόγων, υλοποιώντας τη δέσμευσή του με συγκεκριμένο σχέδιο και οδικό χάρτη, που θα παρουσιαστεί στη Γενική Συνέλευση. Η διαδικασία έχει ήδη ξεκινήσει με ομόφωνη απόφαση του Δ.Σ. Στόχος είναι η δημιουργία ενός ισχυρού Συλλόγου που θα ενισχύσει τη φωνή των εργαζομένων, θα βελτιώσει την εκπροσώπηση και τις διαπραγματεύσεις και θα επικεντρώνεται στα ουσιαστικά ζητήματα μισθών και δικαιωμάτων.

Από την πρώτη ανακοίνωση του νέου προεδρείου, 19 Ιουνίου 2024, του Συλλόγου είχαμε δεσμευτεί ότι θα εστιάσουμε και θα εντείνουμε τις προσπάθειές μας για την ενοποίηση των Συλλόγων.

Συνεπείς στις δεσμεύσεις μας, όπως πάντα, ξεκινάμε θεσμικά και συμμετοχικά τη διαδικασία υλοποίησης της.

Η ενοποίηση αποκτά σάρκα και οστά.

Με συγκεκριμένα ξεκάθαρα βήματα, με συγκεκριμένες διαδικασίες και όχι με γενικόλογες ευχές και αόριστες προσεγγίσεις.

Στα Διοικητικά Συμβούλια που πραγματοποιήθηκαν το προηγούμενο διάστημα, παρουσιάσαμε τον οδικό χάρτη και τα θεσμικά βήματα με τα οποία θα πορευτούμε προς την υλοποίηση και ολοκλήρωση της διαδικασίας της ενοποίησης, όπως θα παρατεθούν αναλυτικά στη Γενική Συνέλευση που θα πραγματοποιηθεί το Σάββατο 25 Απριλίου 2026.

Με ομόφωνη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου προχωράμε τις διαδικασίες.

Η καθολική, διαχρονική απαίτηση όλων των συναδέλφων, ήταν και είναι, η ενοποίηση των Συλλόγων. Από σήμερα, η απαίτηση αποκτά συγκεκριμένο περιεχόμενο και την κάνουμε πράξη. Έχουμε τη βούληση, έχουμε το όραμα και το πρακτικό σχέδιο υλοποίησής του και με υπευθυνότητα ξεπερνάμε ότι μικρό, τυχόν μας χώριζε και εστιάζουμε στα μεγάλα που μας ενώνουν, το μισθό, τα εργασιακά δικαιώματα και την καθημερινότητα των συναδέλφων. Στο επίκεντρο της ενοποίησης πρέπει να είναι και θα είναι οι εργαζόμενοι.

Για να δυναμώσει η φωνή μας μέσα από ένα ισχυρό Σύλλογο.

Για να ανταποκρινόμαστε καλύτερα στις ανάγκες μας.

Για να είμαστε ακόμα πιο δυνατοί και αποτελεσματικοί στις διαπραγματεύσεις και στην εκπροσώπηση.

Για να εστιάζουμε αποκλειστικά στα πραγματικά μεγάλα ζητήματα των συναδέλφων και όχι να αναλωνόμαστε σε ατελέσφορες μικροσυνδικαλιστικές επιδιώξεις και σκοπιμότητες.

Για την περαιτέρω ενίσχυση της άμεσης, ουσιαστικής και αμφίδρομης επικοινωνίας με τους συναδέλφους.

Όλα τα θέματα της ενοποίησης θα συζητηθούν στη Γενική Συνέλευση και θα εγκριθούν από αυτή. Όραμα μας είναι να ολοκληρώσουμε όσα εκκρεμούσαν, όσα λέγονταν και δεν έγιναν ποτέ. Με σχέδιο, στρατηγική και σεβασμό στους εργαζόμενους και στους Συλλόγους.

Από την ενοποίηση των Συλλόγων θα προκύψει ένας μεγάλος, ενιαίος δυναμικός σύλλογος που θα έχει όλα τα απαιτούμενα ώστε να πρωτοστατήσει σε όλα τα επίπεδα.

## Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2026

Μετά τη Σύμβαση για την Τηλεργασία, κατατέθηκε το πλαίσιο αιτημάτων για τη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση 2026, με βασικό στόχο ουσιαστικές αυξήσεις μισθών χωρίς συμψηφισμούς και ενίσχυση του εισοδήματος όλων των εργαζομένων.

Τα κύρια αιτήματα περιλαμβάνουν αυξήσεις (300€), επιδόματα ρόλων, ενίσχυση κλαδικών παροχών, επιδόματα (π.χ. island bar), στήριξη οικογενειών, προστασία θέσεων εργασίας (AI), βελτιώσεις σε αποζημιώσεις και ασφάλιση.

Η διεκδίκηση βασίζεται στην ανάγκη αποκατάστασης απωλειών εισοδήματος, ενίσχυσης της αγοραστικής δύναμης και μείωσης των ανισοτήτων, με τη διαπραγμάτευση να θεωρείται κρίσιμη για τα επόμενα χρόνια.

Μετά την υπογραφή της Επιχειρησιακής Σύμβασης για την Τηλεργασία άνοιξε ο δρόμος για την κατάθεση του πλαισίου αιτημάτων προς διαπραγμάτευση για την Επιχειρησιακή Σύμβαση στην Τράπεζα Πειραιώς το οποίο κατατέθηκε στην Τράπεζα και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Στόχος των Συλλόγων μας, μετά και την κλαδική Σύμβαση της ΟΤΟΕ που δεν κατάφερε να κεφαλοποιήσει υπέρ των εργαζομένων τη νέα εποχή των τραπεζών, είναι οι αυξήσεις στους μισθούς χωρίς συμψηφισμούς. Προσπάθεια μας είναι η δημιουργία επαναλαμβανόμενου μισθολογικού κόστους υπέρ όλων των εργαζομένων που θα μας ακολουθεί για το σύνολο των εργασιακών μας ετών.

Συνοπτικά αναφέρουμε τις κυριότερες διατάξεις

1. Αύξηση 300 ευρώ για το σύνολο των εργαζομένων χωρίς συμψηφισμό με οικειοθελή παροχή.
2. Επιχειρησιακό επίδομα ρόλων στο Δίκτυο Καταστημάτων και ευθύνης στις Κεντρικές Υπηρεσίες από 100 έως 150 ευρώ ανάλογα με τα καθήκοντα και την ευθύνη, χωρίς συμψηφισμό με οικειοθελή παροχή.
3. Η κλαδική παροχή όπως περιγράφεται στο άρθρο 18 –ΚΕΦ Δ- της κωδικοποιημένες ΣΣΕ 2025-2027, καταβάλλεται χωρίς την προϋπόθεση των αποφάσεων των Τακτικών Γενικών Συνελεύσεων των πιστωτικών ιδρυμάτων για διανομή μερίσματος στους μετόχους και αυξάνεται σε 75% του κλαδικού μισθού για όλο το διάστημα της ισχύος της Σύμβασης που θα υπογραφεί . Αν υπογράψουμε για τρία έτη να αποδοθεί και το 2028.
4. Επίδομα υποδοχής πελατείας (island bar) 110 ευρώ αναλογικά με τις ημέρες υπηρεσίας.
5. Αύξηση του ποσού μέσω δωροκάρτας στους τρίτεκνους και πολύτεκνους σε 500 ευρώ ανά τέκνο μία φορά το έτος.
6. Πρόταση για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας από τις επιπτώσεις της τεχνητής νοημοσύνης.

7. Αύξηση του ποσού για την κάλυψη χιλιομετρικών αποστάσεων σε 0,30 ανά χιλιόμετρο.
8. Επανεξέταση του ιατροφαρμακευτικού ασφαλιστηρίου συμβολαίου μέσω TEA όταν θα περιέλθει στην Εθνική Ασφαλιστική.

Απαιτήσή μας είναι η απόδοση στους εργαζόμενους αυξήσεων που θα αποκαταστήσουν τις διαχρονικές αδικίες που έχουν διαμορφωθεί.

Όπως αναλύεται διεξοδικά και στην πρόσκληση σε διαπραγμάτευση, οι μισθοί μας υπολείπονται σε σχέση με :

1. Την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων στην τριετία που πέρασε.
2. Την αγοραστική δύναμη που είχαμε, το ενδεικτικό έτος 2019, που αποτέλεσε και την κορύφωση της κρίσης στο τραπεζικό σύστημα.
3. Τη μεταβολή του μισθού του νεοπροσλαμβανόμενου ανειδίκευτου εργάτη που από τα €568 ευρώ έχει αυξηθεί στα €920 τη στιγμή που σε εμάς η μεταβολή είναι από €920 σε €1061.
4. Την αύξηση των αμοιβών των στελεχών. Η ψαλίδα της διαφοράς διευρύνεται ειδικά αν μέσα στις αποδοχές ενταχθούν και τα με όποιας μορφής bonus.

Τα τελευταία χρόνια συνεχώς συμβαίνουν δύο παράλληλες συνθήκες. Οι μισθοί μας χάνουν την αξία τους και οι αυξήσεις δεν είναι ικανές να ισορροπήσουν τη χαμένη τους αξία ενώ παράλληλα η εργασιακή καθημερινότητα γίνεται δυσκολότερη και απαιτητικότερη. Αυτή η πορεία δεν είναι δυνατόν να συνεχιστεί για πάντα. Οι συμβάσεις είναι το μοναδικό μας όπλο για να αλλάξουμε αυτή την πορεία.

Αυτή η διαπραγμάτευση είναι η τελευταία που θα αφορά τους μισθούς μας για την επόμενη τουλάχιστον διετία. Είναι η τελευταία ευκαιρία να διεκδικηθεί και να κερδηθεί ένα δίκαιο αντίτιμο έναντι της κερδοφορίας της τράπεζας, αλλά κυρίως αυξήσεις που θα μας βοηθήσουν να ανταπεξέλθουμε στα προβλήματα βιοπορισμού.

Σε αυτή την διαπραγμάτευση σας θέλουμε όλους στο πλευρό μας.

Για την επιτυχία θα απαιτηθούν όλες μας οι δυνάμεις και όλων μας οι δυνάμεις.

*Μαζί θα δώσουμε τον αγώνα.  
Μαζί θα κερδίσουμε αυτά που μας αξίζουν.*

## Μεταβλητές αποδοχές- Bonus

Κύριο μέλημα των Συλλόγων είναι οι σταθερές αποδοχές, όμως παρεμβήκαμε στα bonus λόγω των αδικιών και της ασάφειας που τα διακρίνει. Ζητώντας ενιαίο, διαφανές και αξιοκρατικό σύστημα απόδοσης, γνωστό από την αρχή κάθε έτους.

Βασικά αιτήματα είναι η ένταξη όλων των υπηρεσιών, η μη εξαίρεση officer/senior officer, η απόδοση bonus σε καταστήματα με θετική επίδοση (Πυξίδα) και η διεύρυνση των δικαιούχων με δικαιότερη κατανομή.

Οι μεταβλητές αποδοχές δεν αποτέλεσαν ποτέ και δεν αποτελούν πεδίο δράσης των Συλλόγων. Ο λόγος είναι ότι μέλημα συλλογικό είναι η αύξηση των σταθερών αποδοχών και όχι η διαχείριση των bonus. Καθώς όμως ενημερωνόμαστε από τους εργασιακούς χώρους για διάφορες παραφωνίες ή και αδικίες στον τρόπο υπολογισμού και απόδοσης των bonus, οφείλουμε να εμπλακούμε, απαιτώντας σαφή, ολοκληρωμένο ενιαίο αξιοκρατικό και διαφανή τρόπο απόδοσης.

Έχουμε παρέμβει στη Διοίκηση ώστε να υπάρξει μονομερής έστω αλλά ξεκάθαρη πολιτική απόδοσης των bonus ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να είναι ενημερωμένοι για τον τρόπο απόδοσης από την αρχή κάθε έτους.

Με αυτό τον τρόπο θα επιτευχθεί καλύτερη λειτουργία, θα περιοριστούν οι συνάδελφοι που είναι ή αισθάνονται αδικημένοι.

Οι παράμετροι που έχουμε θέσει είναι

1. Διαφοροποίηση στην απόδοση των bonus στις κεντρικές υπηρεσίες όπου το σύστημα θα είναι ενιαίο με τα καταστήματα και δε θα εξαιρούνται οι officer και senior officer
2. Να ενταχθούν όλες οι υπηρεσίες ανεξαρτήτως βαρύτητας εργασιών
3. Να αποδίδεται bonus σε όσα καταστήματα έχουν στην πυξίδα, πράσινο χρώμα.
4. Να διευρυνθεί η βάση των συναδέλφων που θα λαμβάνουν bonus με καλύτερη κατανομή ανάμεσα στα αποδιδόμενα ποσά.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εργαλείο του εργοδότη για την παρακίνηση των εργαζομένων. Η θέσπιση κανόνων έστω και μονομερώς από την τράπεζα που όμως θα λαμβάνει υπόψιν της, τις ανωτέρω παραμέτρους, θα βελτιώσει το εργαλείο της Διοίκησης για αύξηση της παραγωγικότητας.

## Επίλογος

Συνάδελφοι,

Ο Σύλλογος τον χρόνο που πέρασε προχώρησε σε υλοποίηση όσων είχε δεσμευτεί ότι θα πράξει από την προηγούμενη Γενική Συνέλευση.

- Δικαστική διεκδίκηση κλιμακίων και πολυετιών
- Σύμβαση τομή για την τηλεργασία με την εξασφάλιση 2 ημερών
- Παρεμβάσεις για όλα τα εργασιακά θέματα
- Ενεργή καθημερινή επικοινωνία- Περιοδείες σε όλους τους χώρους εργασίας
- Πλαίσιο διαπραγμάτευσης για ΕΣΣΕ προσανατολισμένο στις ανάγκες μας, με αίτημα γενικών αυξήσεων.
- Ενοποίηση Συλλόγων.

Ο Σύλλογος αυτή τη χρονιά ξεπέρασε την όποια εσωστρέφεια και προχώρησε με σταθερά βήματα στο μέλλον.

- Κατακτώντας νέα δικαιώματα
- Διαμορφώνοντας νέες δυναμικές για ένα ισχυρότερο Σύλλογο, όπου στο επίκεντρο κάθε πράξης είναι ο συνάδελφος.

Η επόμενη μέρα έχει προκλήσεις που θα κληθούμε όλοι μας να συμμετέχουμε, να δράσουμε, να πετύχουμε.

Η απάντηση σε όλες τις προκλήσεις είναι μία.

**ΜΑΖΙ ΔΥΝΑΤΟΙ**