

Αθήνα, 07/03/2025

www.syte.gr/esak Ανακοίνωση Νο 4

Διοικητική Αναδιοργάνωση

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Στις 20/02 με ανακοίνωση μας εκφράσαμε ξανά την ανησυχία μας σε σχέση με την Διοικητική Αναδιοργάνωση. Τονίσαμε ότι μέχρι τώρα δεν έχει ληφθεί υπόψη η γνώμη της ΕΣΑΚ παρόλες τις εκκλήσεις μας και επαναλάβαμε τα ίδια αναπάντητα ερωτήματα που είχαμε θέσει από τον Δεκέμβριο του 2024. Υπενθυμίζουμε ότι τα ερωτήματα μας είχαν ζητηθεί από τον πρόεδρο του ΣΥΤΕ για να τα θέσει στη διοίκηση. Έπειτα από τη τελευταία ανακοίνωση μας κληθήκαμε σε νέα συνεδρίαση του ΔΣ του ΣΥΤΕ στις 25/02 με θέμα αυτή τη φορά “Διοικητική Αναδιοργάνωση – Προτάσεις”. Μετά το ΔΣ ακολούθησε διαπαραταξιακή συνάντηση στις 26/02 στην οποία και συμμετείχαμε. Στο πλαίσιο αυτής της διαπαραταξιακής ενημερωθήκαμε ότι με γράμμα της η Διοίκηση προς τον ΣΥΤΕ ζήτησε να σταλούν τυχόν συγκεκριμένες προτάσεις.

Η Διοίκηση της τράπεζας έχει πολύ σοβαρές ευθύνες για όλη τη καθυστέρηση ενημέρωσης προς τον ΣΥΤΕ και κατ’ επέκταση προς όλους τους συναδέλφους σχετικά με το πως σκοπεύει να προχωρήσει στην εφαρμογή της αναδιοργάνωσης. Ειδικά το τελευταίο διάστημα στο οποίο όλοι παρακολουθήσαμε το σεμινάριο για το νέο Σύστημα Διοίκησης Απόδοσης (ΣΔΑ) μας δημιουργήθηκαν περισσότερα ερωτήματα αλλά και ανησυχίες διότι τα νέα δεδομένα που έφερε στο φως το σεμινάριο έρχονται σε αντίθεση με τη δήλωση της Γενικής Διευθύντριας Λειτουργιών στο newsletter #1 (17/10/2024) η οποία διαβεβαιώνει ότι δεν θα υπάρξει **διαχωρισμός υπαλλήλων πολλαπλών ταχυτήτων.**

Μετά τις τελευταίες συνεδριάσεις που έγιναν στο ΔΣ του ΣΥΤΕ και με γνώμονα τη διασφάλιση και τη διεύρυνση των κεκτημένων των εργαζομένων στην τράπεζα για όλους τους συναδέλφους είτε είναι νέοι είτε είναι παλιοί, θέσαμε τις προτάσεις της ΕΣΑΚ που θέλουμε να υιοθετήσει συνολικά το Δ.Σ. του ΣΥΤΕ, αλλά κυρίως να γίνουν διεκδικήσεις των ίδιων των συνάδελφων, και με αυτό το πλαίσιο να προχωρήσει η συζήτηση με τη Διοίκηση. Παρακάτω τις γνωστοποιούμε γιατί είναι ένα θέμα που μας αφορά όλους τους εργαζόμενους και πρέπει να πιέσουμε για αυτό:

- Ο αριθμός των διαβαθμίσεων που θα υπάρχουν σε κάθε τμήμα θα πρέπει να υπερβαίνει τον αριθμό θέσεων που έχουν καταργηθεί με την αντίστοιχη κατάργηση υπηρεσιών.
- Οι διαβαθμίσεις θα πρέπει να δίνονται εγκαίρως χωρίς να τις καθυστερούν οι εισηγήσεις από διευθυντές καθώς η εμπειρία έχει δείξει ότι αυτό γίνεται συχνά και οι συνάδελφοι καθυστερούν να πάρουν το επίδομα
- Να διατηρηθεί το βαθμολόγιο ως έχει και να αντιστοιχηθούν οι διαβαθμίσεις και τα επιδόματα σε αυτό.

- Να μην υπάρχει κανένας διαχωρισμός συναδέλφων σε κατηγορίες ΔΕ, ΕΕ, ΥΕ, Τ οι οποίες θα αξιολογούνται και με διαφορετικά κριτήρια σχετικά με το πως παράγουν το αποτέλεσμα όπως μάθαμε και στο σεμινάριο για το νέο σύστημα διοίκησης απόδοσης (ΣΔΑ).
- Να μην υπάρχουν διευθύνσεις ή μονάδες με διαφορετικές βαρύτητες οι οποίες θα αντανακλώνται σε διαφορές στην επιδοματική πολιτική μέσω των διαβαθμίσεων. Αυτό διότι: α) δεν είναι αξιοκρατικό, β) δεν διαλέγει ο κάθε συνάδελφος σε ποιο τμήμα θα είναι, γ) ενισχύεται η ανταγωνιστικότητα μεταξύ των συναδέλφων σε βάρος της συναδελφικότητας στον εργασιακό βίο και δ) δημιουργεί διαχωρισμούς και πολλές ταχύτητες εργαζομένων.
- Να υπάρχουν διαβαθμίσεις με αντίστοιχο επίδομα μέχρι τον Διευθυντή
- Για να μην υπάρχουν διαφορετικές ταχύτητες υπαλλήλων και όλοι οι συνάδελφοι σε όποια Διεύθυνση και αν είναι, να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης, εφόσον στη Τράπεζα υπάρχουν τμήματα με 5 άτομα – 1 προϊστάμενο και 1 αναπληρωτή Τμήματος, να γίνουν όλα τα τμήματα της τάξης των 5 ατόμων, δημιουργώντας παράλληλα νέα Τμήματα. Εφόσον αυτό δεν είναι εφικτό, Τμήματα με 6-10 άτομα να έχουν 1 Προϊστάμενο και 2 Αναπληρωτές Τμήματος. Τμήματα με 11-15 άτομα να έχουν 1 Προϊστάμενο και 3 Αναπληρωτές Τμήματος. Τμήματα με 16-20 άτομα να έχουν 1 Προϊστάμενο και 4 Αναπληρωτές Τμήματος, με ανώτατο όριο ατόμων ανά τμήμα τα 20 άτομα.
- Να μην υπάρχει η δυνατότητα της διοίκησης να αξιοποιεί συναδέλφους με συγκεκριμένους ρόλους εργασιών σε πολλαπλά έργα εντατικοποιώντας την εργασία τους κατά το δοκούν, αλλά όπου σταθερά χρειάζονται ειδικότητες να γίνονται εγκαίρως προσλήψεις μόνιμου προσωπικού.
- Να μην υπάρχει επιβεβλημένη ποσόστωση στους αξιολογητές ως προς το πόσους αξιολογούμενους πρέπει να βγάλουν “χρηζουν βελτίωσης” και πόσους πρέπει να βγάλουν ότι “ξεχωρίζουν”. Σημειώνουμε εδώ ότι στα σεμινάρια έγινε αναφορά στο ότι η βιβλιογραφία προτείνει μια κατανομή 10-80-10 αλλά δεν είναι σίγουρο στο πως θα εφαρμοστεί στην τράπεζα.
- Να μην είναι προϋπόθεση για να ανέβει κάποιος στη διαβάθμιση ότι θα πρέπει να είναι «ξεχωριστός!», γιατί αυτό σημαίνει ότι οι διαβαθμίσεις θα δίνονται με το σταγονόμετρο και η αξιολόγηση θα μετατραπεί σε εργαλείο εντατικοποίησης της εργασίας.
- Να μην υπάρχει ανώτερο όριο (πλαφόν) στο πόσοι συνάδελφοι μπορούν να πάρουν ποιες διαβαθμίσεις αλλά να έχουν όλοι δυνατότητα εξέλιξης.
- Οι συνάδελφοι της 1Γ/2019 για τους οποίους καθυστέρησε το προαγωγικό σεμινάριο με ευθύνη της διοίκησης, να λάβουν εγκαίρως τους βαθμούς τους και τις αντίστοιχες διαβαθμίσεις.

Αν τυχόν υπάρχουν ευνοϊκές προτάσεις για τους συναδέλφους από τις άλλες παρατάξεις, εμείς δεν θα διστάσουμε να τις υιοθετήσουμε. Αλλά αν υπάρχουν προτάσεις οι οποίες ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα μεταξύ των συναδέλφων ή θα δημιουργούν εργασιακό κλίμα εις βάρος της συναδελφικότητας, θα μας βρουν απέναντι τους.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς
ΕΣΑΚ Τ.Ε.