



ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 20
3 Φεβρουαρίου 2022

«Συναντήσεις με τη Διοίκηση και το Ανθρώπινο Δυναμικό»

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Από την πρώτη μέρα της ίδρυσης του Συλλόγου μας έχουμε αποφασίσει ότι η δράση μας θα αφορά σε τρεις βασικούς άξονες:

- Την συνδιαμόρφωση των εργασιακών συνθηκών στην εταιρία και μέσα από μια επιχειρησιακή σύμβαση που θα καλύπτει τις ανάγκες όλων και έναν κανονισμό εργασίας με διευρυμένα εργασιακά δικαιώματα.
- Την ένταξή μας στην Ο.Τ.Ο.Ε. ως θεματοφύλακα των εργασιακών δικαιωμάτων του κλάδου.
- Την καθημερινή μας παρουσία στους χώρους εργασίας και τις παρεμβάσεις μας για την επίλυση εργασιακών θεμάτων όλων των συναδέλφων μας.

Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιήθηκε μία σειρά συναντήσεων με τη Διοίκηση της doValue Greece και με το Ανθρώπινο Δυναμικό, στις οποίες συζητήθηκαν πολύ σημαντικά θέματα που μας αφορούν όλους.

Συνάντηση με τη Διοίκηση

Στις 18 Ιανουαρίου πραγματοποιήθηκε η πρώτη συνάντηση του νεοεκλεγέντος προεδρείου του Συλλόγου μας, ως του πλέον αντιπροσωπευτικού σωματείου της εταιρείας, με τον κύριο Θεόδωρο Καλαντώνη, τον κύριο Αναστάσιο Πανούση και τον κύριο Γεώργιο Παπανικολάου.

Η συνάντηση πραγματοποιήθηκε σε εξαιρετικό κλίμα ανοίγοντας έτσι ένα **κανάλι τακτικής επικοινωνίας** μεταξύ μας, ώστε να συζητούνται σημαντικά θέματα των εργαζομένων και να ενημερώνεται η Διοίκηση για οτιδήποτε αποτελεί αντικείμενο προβληματισμού και δυσαρέσκειας στους κόλπους της εταιρείας.

Παρά το ότι ήταν μία συνάντηση γνωριμίας εν τούτοις υπήρξε μία εποικοδομητική συζήτηση, κατά την οποία ενημερωθήκαμε για τα έργα που τρέχουν στην εταιρεία και τις συνθήκες περαιτέρω ισχυροποίησής της στην αγορά, πράγμα που, όπως είπαμε, αποτελεί κοινή επιθυμία όλων. **Θέλουμε να εργαζόμαστε σε μία μεγάλη, βιώσιμη, υγιή και διαρκώς αναπτυσσόμενη εταιρεία που θα μας διασφαλίζει το εργασιακό μας μέλλον.**

Από την πλευρά μας τονίσαμε ότι σε όλη αυτήν την πορεία **η εταιρεία θα πρέπει να κρατήσει τον ανθρωποκεντρικό της χαρακτήρα.** Κατανοούμε πλήρως τις αυξημένες ανάγκες για αποτελέσματα και μάλιστα γρήγορα. Όμως οι μονάδες και οι ομάδες για να δουλεύουν θα πρέπει να έχουν ηθικό, οπότε **θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως άνθρωποι και όχι ως νούμερα.** Η πίεση που ασκείται είναι μεγάλη σε μία εταιρεία που προσπαθεί να μπει σε συνθήκες αυτοματισμού και που ταυτόχρονα οι άνθρωποί της έχουν να αντιμετωπίσουν την ανησυχία της πανδημίας και της διασφάλισης των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Είναι **κοινός στόχος να μην υπάρχουν διαφορετικές κατηγορίες συναδέλφων.** Πεποίθησή μας είναι ότι **τα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα των τραπεζοϋπαλλήλων θα πρέπει να διατηρηθούν και να επεκταθούν και σε όλους.** Ενημερωθήκαμε ότι από την πλευρά της Διοίκησης δεν υπάρχουν προκαταλήψεις, οπότε συμφωνήσαμε τα θέματα αυτά να μπουν ως agenda σε συναντήσεις μας με τον επικεφαλής του Ανθρώπινου Δυναμικού κύριο Παπανικολάου.

Συνάντηση με το Ανθρώπινο Δυναμικό

Στις 27 Ιανουαρίου πραγματοποιήθηκε συνάντηση του προεδρείου του Συλλόγου μας με τον επικεφαλής του Ανθρώπινου Δυναμικού κύριο Γ. Παπανικολάου και την κυρία Ελ. Καρβέλα, επιβεβαιώνοντας την μέχρι τώρα καλή συνεργασία μας και την κοινή επιθυμία μας για εξομάλυνση των όποιων ζητημάτων υπάρχουν μεταξύ των συναδέλφων μας.

Παρουσιάσαμε συγκεκριμένα θέματα άμεσης εφαρμογής που πιστεύουμε ότι θα πρέπει να ισχύσουν για όλους πλέον τους εργαζομένους της εταιρείας. Πιο συγκεκριμένα:

- **Ωράριο από τις 8.00**

Γνωρίζουμε ότι το βασικό ωράριο της εταιρείας είναι 9.00 – 17.00 και ότι λόγω της πανδημίας ισχύει το κυλιόμενο ωράριο με έναρξη από τις 8.30, τις 9.00 και τις 9.30. Οι συνάδελφοι όμως που προέρχονται από την Τράπεζα είχαν ωράριο από τις 8.00. **Ζητήσαμε για όσους συναδέλφους της εταιρείας το επιθυμούν να μπορούν να επιλέξουν το ωράριο από τις 8.00,** εφόσον αυτό αποτελεί προσωπική ανάγκη και προκειμένου να μην διαταράσσεται ο οικογενειακός τους προγραμματισμός.

- **Άδειες σχολικής προόδου**

Οι δικαιούμενες άδειες στην εταιρεία σήμερα είναι 4 ημέρες για παιδί έως 16 ετών συν 2 για δεύτερο κ.ο.κ. Για την διευκόλυνση όλων των συναδέλφων και για λόγους χτισμένου οικογενειακού προγραμματισμού **ζητήσαμε να ισχύσει για όλους πλέον τους συναδέλφους το καθεστώς των πρώην τραπεζοϋπαλλήλων, δηλαδή 6 ημέρες σχολικής προόδου για ένα για παιδί έως 18 ετών, 8 συν 2 ημέρες για δύο παιδιά, 10 συν 4 ημέρες για τρία παιδιά κ.ο.κ.**

- **Άδειες bonus**

Οι άδειες bonus που δίνονται σήμερα στην εταιρεία είναι δύο και αφορούν μόνο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει λείψει με άλλου είδους άδεια πέραν της κανονικής κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους. Επειδή, όπως αντιλαμβανόμαστε, είναι εξαιρετικά δύσκολο να επιτευχθεί κάτι τέτοιο δεδομένου όλοι κάποια στιγμή μέσα στο έτος θα χρειαστεί να απουσιάσουμε για οποιονδήποτε προσωπικό λόγο, θεωρούμε ότι αυτή η άδεια είναι άδικη και προτείναμε να ισχύσει για όλους πλέον το μοντέλο των τραπεζοϋπαλλήλων. Συγκεκριμένα: οι άδειες bonus να αφορούν σε προσαύξηση κατά 1 ημέρα για 5 συνεχείς ή διακεκομμένες ημέρες κανονικής άδειας εντός των διαστημάτων 1/1 έως 30/4 και 1/10 έως 31/12, και οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στον ετήσιο προγραμματισμό αδειών. Εξάλλου τονίσαμε ότι κάτι τέτοιο δίνει **κίνητρο στους συναδέλφους να καταλείνουν αναλόγως την κανονική τους άδεια μέσα στο έτος** και να μην την συσσωρεύουν σε περιόδους που ενδεχομένως να υπάρχουν και αυξημένες επιχειρησιακές ανάγκες.

Ο κύριος Παπανικολάου αποδέχθηκε την επιχειρηματολογία μας και αναμένουμε τη θετική ανταπόκριση της εταιρείας.

- **Προσθήκη οδοντιατρικού και οφθαλμολογικού ελέγχου στο ομαδικό ασφαλιστήριο**

Από την πρώτη στιγμή της ίδρυσης του Συλλόγου μας διεκδικούμε να καλύπτει το ομαδικό ασφαλιστήριο τον οδοντιατρικό και οφθαλμολογικό έλεγχο για όλους τους παλιούς εργαζομένους της πρώην F.P.S., κάτι που ισχύει για τους προερχόμενους από την Τράπεζα συναδέλφους μας. Αυτό αποτελεί **μία μεγάλη αδικία, αλλά και πάγιο αίτημά μας.** Ενημερωθήκαμε ότι το συγκεκριμένο θέμα είναι υπό διερεύνηση με την ασφαλιστική εταιρεία. Ως Σύλλογος το παρακολουθούμε και θα επανέλθουμε.

- **Συμπεριφορές προϊσταμένων και διευθυντών**

Συζητήσαμε για τα **παράπονα που γίνονται για προϊσταμένους και διευθυντές με ανάρμοστες συμπεριφορές με εκφράσεις που δεν συνάδουν με τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα της εταιρείας.**

Από τις βασικές πηγές δυσaráσκείας είναι ότι **κάποιοι προϊστάμενοι ασκούν πίεση για πολύ πρόωρο προγραμματισμό αδειών και ότι κάποιοι προϊστάμενοι είναι φειδωλοί στην τηλεργασία** χωρίς να υπάρχει ο λόγος της επιχειρησιακής ανάγκης και μάλιστα σε πολυπληθή κτίρια που δύσκολα τηρούνται οι αποστάσεις ασφαλείας για την προφύλαξη από τον Covid- 19.

Ως Σύλλογος αυτές οι τακτικές μας είναι ακατανόητες.

Συμφωνήσαμε ότι αυτές οι συμπεριφορές είναι αντίθετες με την εργασιακή κουλτούρα της εταιρείας και θα πρέπει να γνωστοποιούνται ώστε να γίνονται οι απαραίτητες ενέργειες για την εξάλειψή τους.

Στεκόμαστε απέναντι σε συμπεριφορές που αντιτίθενται στα εργασιακά δικαιώματα, αλλά και προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και θα συνεχίσουμε να κάνουμε αναφορές ώστε να ακολουθούν συστάσεις, όπως έχουν γίνει έως τώρα.

- **Career Pathways**

Σε προηγούμενη συνάντησή μας στις 8/12/21 είχαμε μεταφέραμε το κλίμα ανασφάλειας που δημιουργήθηκε στους συναδέλφους και επισημάναμε πως τα Career Pathways είναι ένα σημαντικό εργαλείο στρατηγικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς χαρτογραφούνται οι θέσεις εργασίας, και θα πρέπει να δημιουργεί κίνητρα. Για να ενθαρρύνονται όμως οι συνάδελφοι θα πρέπει παράλληλα **να παρέχει διαφάνεια** ως προς τους ρόλους, το bonus, την εξέλιξη, την ατομική ανάπτυξη. Από τις παρουσιάσεις που έγιναν προέκυψαν απορίες και υπάρχει το αίσθημα ότι δεν αλλάζει κάτι στην ουσία ούτε υπάρχει διαφάνεια.

Ο κος Παπανικολάου και η κα Καρβέλα μας επικοινωνήσαν ότι μέσω των Career Pathways θα γίνεται πιο δίκαιη η διαχείριση των εργαζομένων και ζητήθηκε να δοθεί χρόνος και επιπλέον ενημέρωση, ώστε οι συνάδελφοι να το κατανοήσουν και να το δουν στη πράξη.

Επίσης ενημερωθήκαμε ότι περίπου μέχρι τα μέσα Φεβρουαρίου θα έχει ολοκληρωθεί η κοινοποίηση των career levels.

- **Υπουργικές αποφάσεις σχετικά με τις υπερωρίες**

Από τις 8/12/21 είχαμε επίσης θέσει το θέμα της δήλωσης της υπερωριακής εργασίας από όλους τους συναδέλφους που δεν καλύπτονται από τα κριτήρια που αναφέρονται στην πρόσφατη απόφαση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδόθηκε σε εφαρμογή του νόμου 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας (άρθρο 79 παράγραφος 5 εδάφιο στ) και που θα πρέπει να εφαρμόζουν οι ελεγκτικές αρχές. Δυστυχώς μέχρι σήμερα το τοπίο στην εταιρεία είναι ακόμα θολό.

Όλες οι δικαιούμενες υπερωρίες πρέπει να δηλώνονται και να αποζημιώνονται.

Καλούμε τους συναδέλφους να ενημερώνουν τον Σύλλογο στην περίπτωση που δεν δηλώνονται οι υπερωρίες.

Συνάδελφοι,

Συναισθανόμαστε την αγωνία των συναδέλφων των οποίων βάσει της ατομικής τους σύμβασης, έληξε η ισχύς της κλαδικής στις 31.12.2021.

Θέλουμε να γνωρίζετε ότι δίνουμε τις μάχες μας σε όλα τα επίπεδα ώστε να διατηρηθούν και να επεκταθούν τα εργασιακά μας δικαιώματα για όλους ανεξαιρέτως τους συναδέλφους μας.

Δεν μένουμε άπραγοι, δεν είμαστε αδρανείς.

Σας καλούμε να επικοινωνείτε με τον Σύλλογο για να ενημερώνεστε αλλά και να μας ενημερώνετε για οτιδήποτε σας απασχολεί χωρίς ενδοιασμούς και φοβίες.

Θυμίζουμε ότι συλλογική προσπάθεια είναι η προσπάθεια ΟΛΩΝ μας. **Σύλλογος είμαστε ΟΛΟΙ.**

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ελένη Αγγελοπούλου

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γιώργος Τρικαλιάρης