

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 128 / 28-06-2017

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ

→ ΟΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΕΙΣ ΤΟΥ Union

→ ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Περιοδίες Δ.Σ.

Πιστό στην αρχή της αμφίδρομης ενημέρωσης το Δ.Σ. του Σωματείου μας αφιέρωσε το Β' 15νθήμερο του Μαΐου στον σκοπό αυτό.

• Κλιμάκιο του Προεδρείου (Χρ. Φρετζάγιας, Δημ. Μαργαρίτης, Πέτρος Μέρκος) από 15/05/2017 μέχρι και 18/05/2017, επισκέφτηκε τα καταστήματα της Τράπεζας στην Κεντρική Ελλάδα: **Λαμίας, Αταλάντης, Λιβαδειάς, Θήβας, Αλιβερίου, Ν. Αρτάκης, Χαλκίδας, Σχηματαρίου.**

• Άλλο κλιμάκιο (Γ. Σιδεράτος, Κ. Δικαιοφύλαξ) από 22/05/2017 μέχρι και 26/05/2017, επισκέφτηκε τα καταστήματα της Τράπεζας στην Βόρεια Ελλάδα: **Διδυμοτειχίου, Ορεστιάδας, Αλεξανδρούπολης, Κομοτηνής, Ξάνθης, Καβάλας, Δράμας, Σερρών, Κιλκίς, Λαγκαδά.**

Τα μέλη του Δ.Σ. στις επιτόπου επισκέψεις τους στις ως άνω μονάδες της Τράπεζας, αλλά και στις **σ υ κ ε ν τ ρ ώ σ ε ι ς** που είχαν με τα μέλη του Σωματείου μας εκτός Τράπεζας ενημέρωσαν τους συναδέλφους για τα γενικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε ως τραπεζοϋπάλληλοι και ως υπάλληλοι της Eurobank, τις δράσεις του Δ.Σ. για την επίλυση τους και τα μέχρι στιγμής αποτελέσματα.

Από την πλευρά τους οι συνάδελφοι **ανέδειξαν π ρ ο β λ ή μ α τ α** και διατύπωσαν προτάσεις, τόσο για το ζήτημα του **ΝΕΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ** της Τράπεζας, όσο για τα ζητήματα του **ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**, αλλά και άλλα θέματα γόνιμου προβληματισμού τους...

Συναντήσεις με την Διοίκηση της Τράπεζας

Κατά την πάγια τακτική του το Union Eurobank π ρ ι ν ανακοινώσει τα προς επίλυση προβλήματα, απορίες και ερωτήματα συναντήθηκε με την Διοίκηση της Τράπεζας και τους καθ' ύλην υπευθύνους του Δικτύου, για να πάρει απαντήσεις σε όλη την θεματολογία που παρουσίασε, αλλά κυρίως **να πιέσει για λύ σ ε ι ς**, άμεσες και αποτελεσματικές.

Σε αυτό το πλαίσιο έγιναν δύο συναντήσεις:

- A. Στις 06/06/2017** με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας κ. **Φωκίωνα Καραβία**, τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού κα **Αθηνά Δεσύπρη** και τον Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων της Γ.Δ.Α.Δ. κ. **Διονύση Λιγνό.**

Β. Στις 09/06/2017 με τον Γενικό Διευθυντή Retail Banking της Τράπεζας κ. **Ιάκωβο Γιαννακλή**, τον Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Δικτύου Καταστημάτων κ. **Δημήτρη Κυπαρίσση** και τα στελέχη της Γεν. Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού κ. **Διονύση Λιγνό** και κα **Παρασκευή Κορωναίου**, αρμόδια για τα θέματα Προσωπικού του Δικτύου.

Ακολουθεί η συνοπτική παρουσίαση των θεμάτων που θέσαμε και η αντίστοιχη απάντηση των υπευθύνων στελεχών της Τράπεζας.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ

Α. ΘΕΜΑΤΑ ΝΕΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ

α/α	Επισήμανση Δ.Σ. Union	Απάντηση Τράπεζας
1	Υπήρξαν πολλές αλλαγές της τελευταίας στιγμής που ανέτρεψαν την - δηλωμένη - δομή των περιφερειών αλλά και τις επιλογές των επικεφαλής τους με αποτέλεσμα δυσπιστία, απογοήτευση και επακόλουθο κακή συνεργασία (Καβάλα, Σέρρες, Δράμα). Δυσπιστία σε ορισμένους περιφερειακούς αναφορικά με τις γνώσεις και την εμπειρία τους σε προϊόντα και ικανότητα διαχείρισης προσωπικού σε περιβάλλον Eurobank.	Έγινε προκήρυξη θέσεων και επιλογή με όσο το δυνατόν πιο δίκαιη και αδιάβλητη διαδικασία. Αν από τις 90 περιφερειακές έγινε κάπου ένα λάθος θα διορθωθεί καθώς κανείς δεν έχει παντρευτεί τη θέση του ΠΔ. Αλλαγές έγιναν για καλύτερη λειτουργικότητα και σε σχέση με την εντοπιότητα του ΠΔ.
2	Στην πράξη το νέο μοντέλο έχει εφαρμοστεί διαφορετικά σε κάθε περιφέρεια ανάλογα με τη γεωγραφία, την προεργασία (hub-sproke) κλπ. (Καβάλα, Σέρρες, Δράμα).	Όντως, έτσι είναι και έτσι θα συνεχίσει να εφαρμόζεται.
3	Έλλειψη προσωπικού σε κατ/τα 4-6 ατόμων. Ακόμα και σε μεγαλύτερα με 8 άτομα (2 RM, 1 IRC, 1 HT, 1 Teller, 1 Διευθυντής, απομένουν 2 άτομα για εξυπηρέτηση). Εντονότερο αναμένεται το πρόβλημα τους καλοκαιρινούς μήνες με τις άδειες όταν θα πρέπει καθημερινά να λείπουν 1 – 1,5 υπάλληλοι.	Αναπτύσσονται 14 έργα και θα τρέξουν μέχρι το τέλος της χρονιάς για απλοποίηση των εργασιών του καταστήματος (ηλεκτρ. υπογραφή, τέλος στον έλεγχο παραστατικών, σκαναρισμένα παραστατικά -συμβάσεις κλπ, νομιμοποιήσεις, ανασχεδιασμός escape κ.α).
4	Σε αυτά προστίθεται η ανακοίνωση του κ. Κυπαρίσση ότι οι RM θα πρέπει να ασχολούνται μόνο με το πελατολόγιό τους και να μην συμμετέχουν στις λοιπές εργασίες του καταστήματος. Έρχεται σε αντίθεση και με τις από 25/11/16 παρατηρήσεις μας και τις απαντήσεις	Σκοπός μας είναι να διατηρήσουμε μόνο τους prime πελάτες σε εξυπηρέτηση από τους SB και να οδηγήσουμε τους υπόλοιπους σε εναλλακτικά δίκτυα. Γι αυτό η οδηγία θα εφαρμοστεί όχι άμεσα αλλά σταδιακά και με δυνατότητα παρέκκλισης

	του κ. Γιαννακλή.	όταν υπάρχει ανάγκη (π.χ. τέλος μήνα) σε συνεννόηση με τον ΠΔ.
5	Εσωτερικός έλεγχος: παραλήψεις προηγούμενων ετών μπορούν να στοιχίσουν την ανταπόδοση.	Θα το δουν
6	Συναντήσαμε πάρα πολλούς «υπεύθυνους καταστημάτων» μετά από πολλά χρόνια υπηρεσίας τους στο πόστο. Απαράδεκτο. Να ονομαστούν Διευθυντές.	Θα το δουν
7	Μεγάλη πίεση καθημερινά για στόχους, rally, λίστες, reports που οδηγούν με σιγουριά στο «κλατάρισμα» του Προσωπικού.	Είναι παροδικό, καθώς έπρεπε να προλάβουμε διάφορα νέα προϊόντα. Θα υπάρξει ελάφρυνση.

B. ΘΕΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

α/α	Επισήμανση Δ.Σ. Union	Απάντηση Τράπεζας
1	Υπάρχει μεγάλη δυσaréσκεια από τα grades και τις εντάξεις με «ποσοστώσεις» σε θέσεις ευθύνης. Υπάλληλοι 10 ετών τοποθετήθηκαν στο 7 ή 8 grade, ίσο ή και ανώτερο Υποδιευθυντών της Eurobank, ενώ δεκάδες παλιοί υπάλληλοι (με άριστες πολλές φορές αξιολογήσεις) παραμένουν στο 3.	Θα το ελέγξουν
2	Οι υπάλληλοι αλλά και οι Διευθυντές τους δεν γνωρίζουν σε ποιο grade ανήκουν. Όλοι δηλώνουν αναρμόδιοι να τους πληροφορήσουν. Ζητάμε διαφάνεια-ενημέρωση.	Είναι θέμα της Τράπεζας
3	Η ένταξη σε grade και η παραπέρα εξέλιξη θα πρέπει να γίνεται από το HR σύμφωνα με τα κριτήριά του και όχι από Τομάρχες / Περιφερειακούς με προσωπικά κριτήρια. Διαφορετικά δεν θα υπάρξει διόρθωση αδικιών του παρελθόντος.	Θα εξετασθεί η πρόταση μας
4	Απορία δημιουργεί και η μη προώθηση υπαλλήλων σε grade που δεν συνδέεται με παροχές, εμποδίζοντας έτσι τη δημιουργία εφεδρειών για κάλυψη κενών θέσεων ευθύνης.	Θεωρούν ότι δεν υπάρχει πρόβλημα

