Σωματείο Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχείρησης
Eurobank

Αριθ. Εγκριτ. Απόφ. Πολυμ. Πρωτ. Αθηνών 432/1977
Α/Α Βιβλίου Ανεγν. Συνδικ. Οργαν. Πρωτ. Αθηνών 6713 Ειδ. 1956/6-4-2000
Εμμ.Μπενάκη 32, 10678 Αθήνα, Τηλ. 2103624278, 2103623542 Fax: 2103609072
http://www.unioneurobank.gr e-mail: info@unioneurobank.gr

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ No 031 / 29-10-2018

Μεγάλη έρευνα του Union

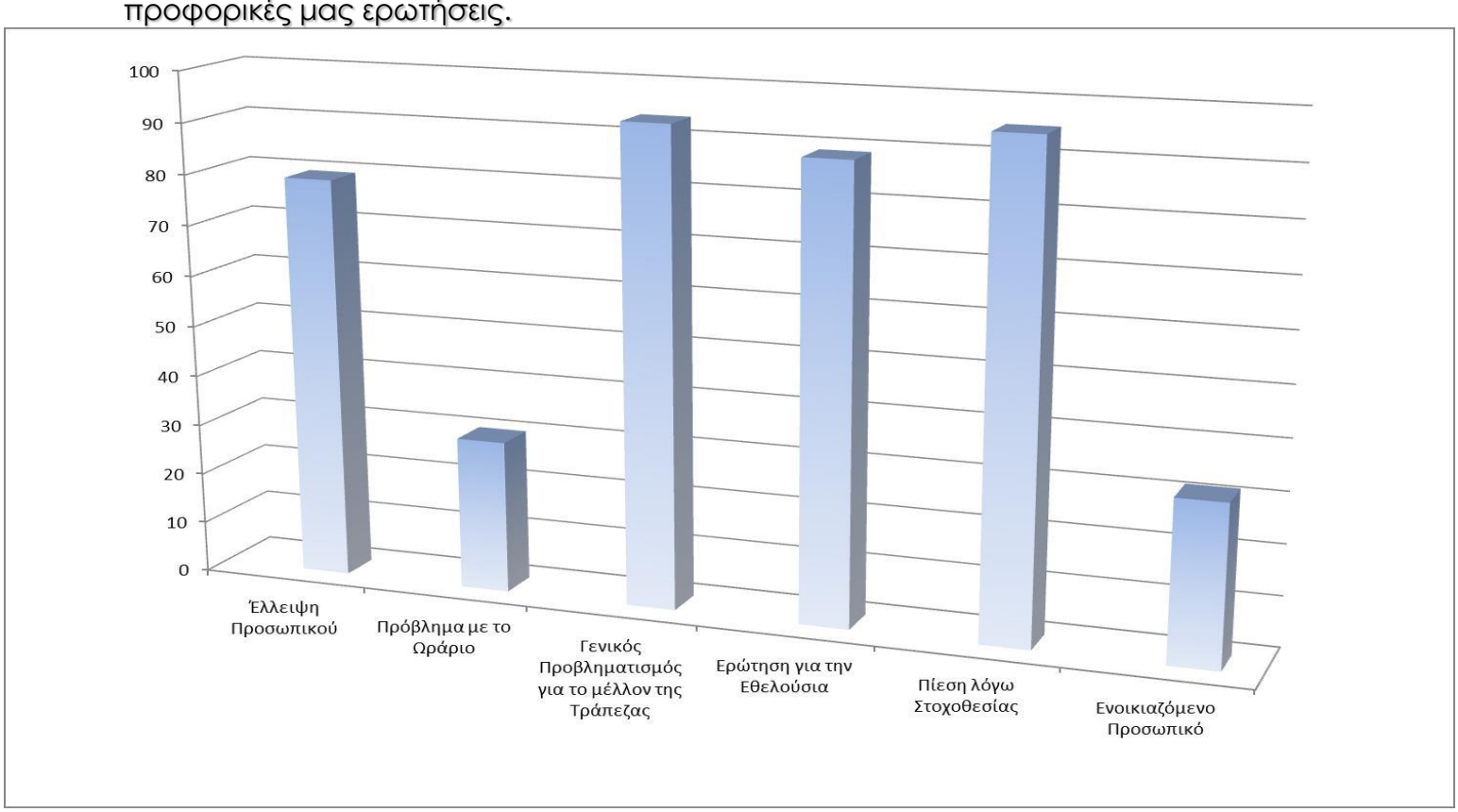
ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΙΚΤΥΟ

ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Θέση του προβλήματος

Κλιμάκια του Δ.Σ., του Union πραγματοποίησαν από τον Μάιο του 2018 μέχρι πρόσφατα σειρά επισκέψεων στα καταστήματα της Τράπεζας κυρίως της Αττικής, αλλά και σε αρκετά των γύρω περιοχών.

Οι διαπιστώσεις μας ταξινομήθηκαν και απετέλεσαν ένα «χάρτη» προβλημάτων του Προσωπικού του Δικτύου της Τράπεζας (περίπου 3.800 συνάδελφοι συνολικά υπηρετούν στο Δίκτυο), όπως θεματικά αυτός απεικονίζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί. Να σημειωθεί ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα 14/5/2018 έως 06/07/2018 σε 63 καταστήματα του Δικτύου Αττικής. Απάντησαν 312 συνάδελφοι σε προφορικές μας ερωτήσεις.



Τα προβλήματα αναπτύχθηκαν διεξοδικά από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., **Στάθη Χαρίτο**, τον Γεν. Γραμματέα του Δ.Σ. **Γιάννη Σιδεράτο** και τον Έφορο του Δ.Σ. **Γαβριήλ Μιχαλάτο** σε τρεις (3) συναντήσεις εργασίας που είχαν με τους:

- **Ιάκωβο Γιαννακλή, Γενικό Διευθυντή Retail Banking**
- **Παναγιώτη Σωτηρόπουλο, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας**

Η επί της ουσίας συζήτηση ήταν εποικοδομητική και εμείς προσηλωμένοι στην αντικειμενικότητα και την διαφάνεια σας παρουσιάζουμε τα κυριότερα σημεία της:

Αποτελέσματα Έρευνας

Έλλειψη Προσωπικού

Στο **79,37%** των καταστημάτων αναφέρθηκε ότι υπάρχει έλλειψη Προσωπικού. Αυτό που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια είναι να αποχωρούν συνεχώς άξιοι συνάδελφοι και να μην αντικαθίστανται. Μια επίσης ενδιαφέρουσα διάσταση είναι η διαπίστωση από την πλευρά των συναδέλφων ότι αντί να υπάρχει μια ροή προσωπικού από τις Κεντροποιημένες Υπηρεσίες προς τα καταστήματα συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο: Όταν ανοίξει μια θέση σε Κεντροποιημένη Υπηρεσία παρουσιάζεται μεγάλο ενδιαφέρον από άτομα του Δικτύου, για να μετακινηθούν.

Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που μας αναφέρθηκε, αλλά και που διαπιστώσαμε ότι κάποια καταστήματα παρουσιάζουν εικόνα εγκατάλειψης ως προς το ανθρώπινο δυναμικό.

Απάντηση Τράπεζας

Σίγουρα οι εθελούσιες που έχουν τρέξει το προηγούμενο χρονικό διάστημα είχαν ως αποτέλεσμα την αποχώρηση αρκετών συναδέλφων από το Δίκτυο. Παρ' όλα αυτά, σε συνδυασμό με τη συγχώνευση καταστημάτων, ο Μ. Ο. των εργαζομένων ανά κατάστημα έχει αυξηθεί, ενώ οι αυτοματισμοί που υλοποιούνται σταδιακά απλοποιούν πολλές καθημερινές συναλλαγές. Από την πλευρά της η Τράπεζα έχει προχωρήσει στην καλύτερη δυνατή αναδιάταξη του Προσωπικού στο Δίκτυο προκειμένου να υπάρξει μια ισορροπία δυνάμεων και ανά τακτά χρονικά διαστήματα εξετάζει την στελέχωση και ανακατανέμει το Προσωπικό ώστε να ενισχύσει τις περιοχές που έχουν αυξημένες ανάγκες. Το νέο μοντέλο λειτουργίας του Δικτύου με τις περισσότερες και πιο ευέλικτες περιφέρειες έχει βοηθήσει προκειμένου να αντιμετωπίζονται τέτοιοι είδους προβλήματα και ανισορροπίες αμεσότερα. Επίσης, ο επαναπροσδιορισμός του δικτύου των καταστημάτων με την σύμπτυξη τους σε περιοχές που ήταν υπεράριθμα έδωσε τη δυνατότητα για καλύτερη κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού εκεί που παρουσιάζονταν εντονότερο το πρόβλημα.

Ωστόσο ο κ. Γιαννακλής δήλωσε διατεθειμένος αν παρουσιάζεται οποιοδήποτε πρόβλημα να το εξετάζει εκ νέου προκειμένου να δίνονται λύσεις όπου αυτό είναι εφικτό.

Παραβίαση Ωραρίου

Σε πολύ μικρότερο ποσοστό από το παρελθόν, καταγγέλθηκε από συναδέλφους η παραβίαση του ωραρίου. Σε ποσοστό **30,16%** αναφέρθηκε ότι πολύ συχνά δεν τηρείται το προβλεπόμενο ωράριο, είτε με υπόδειξη του Διευθυντή, είτε από πίεση που προέρχεται από τον/την Περιφερειακό.

Επίσης, έντονη είναι και η δυσαρέσκεια σχετικά με τα διάφορα meetings που κάποιοι είναι υποχρεωμένοι να τα παρακολουθούν εκτός ωραρίου, όπως και με τα διάφορα e-learning τα οποία οι συνάδελφοι παρακολουθούν από το σπίτι.

Απάντηση Τράπεζας

Στο συγκεκριμένο ζήτημα ο κ. Γιαννακλής ήταν κατηγορηματικός. Η εντολή που έχει δοθεί στους Επικεφαλής των Περιφερειών αλλά και στους Διευθυντές των καταστημάτων είναι όλες οι εργασίες να ολοκληρώνονται εντός του προβλεπόμενου ωραρίου και σε καμία περίπτωση μετά το πέρας αυτού. Μάλιστα όπως χαρακτηριστικά ανέφερε δεν είναι μόνο θέμα τήρησης των συμβάσεων και της νομοθεσίας αλλά και μια απαραίτητη συνθήκη προκειμένου οι συνάδελφοι να μην ανατρέπουν τον οικογενειακό τους προγραμματισμό και η εργασία να λειτουργεί σε βάρος της προσωπικής τους ζωής.

Γενικός προβληματισμός για το μέλλον της Τράπεζας

Σχεδόν καθολικός είναι ο προβληματισμός στα καταστήματα σχετικά με το μέλλον της Τράπεζας. Σε ποσοστό **93,65%** εκδηλώθηκε ο έντονος προβληματισμός που ενισχύει, όπως οι συνάδελφοι ανέφεραν, ο συνεχής περιορισμός του Δικτύου Καταστημάτων, η ανεξέλεγκτη (από πλευράς Τράπεζας) φυγή άξιων στελεχών του Δικτύου μέσω των προγραμμάτων εθελούσιας αποχώρησης, η μη πρακτική και αμφιβόλου αποτελεσματικότητας αλλαγή τρόπου λειτουργίας του Δικτύου (σπάσιμο περιφερειών, RMs κτλ), η άρνηση ενίσχυσης των καταστημάτων με συναδέλφους από τις Κεντρικές Υπηρεσίες, η άρνηση παροχής υψηλών προδιαγραφών εξυπηρέτησης των πελατών (τα λίγα ταμεία δημιουργούν μεγάλα παράπονα και εντάσεις στις αρχές και στο τέλος του μήνα). Όλα δείχνουν τόσο ένα διαφορετικό προσανατολισμό της Τράπεζας, όσο και μια δυσοίωνη εικόνα για το μέλλον.

Σημείωση: Βρεθήκαμε μάρτυρες σε αρκετές περιπτώσεις λεκτικής επίθεσης από πελάτες προς Διευθυντές και συναδέλφους για την ανεπαρκή εξυπηρέτηση λόγω ταμείων.

Απάντηση Τράπεζας

Η απάντηση ήταν ότι σε καμία περίπτωση οι διαρθρωτικές αλλαγές που εφαρμόστηκαν, μεταξύ των οποίων και ο περιορισμός των καταστημάτων, δεν είχαν ως εφαλτήριο την αλλαγή προσανατολισμού της Τράπεζας, τόσο προς τους πελάτες, όσο και στους εργαζόμενους. Οι αλλαγές έγιναν κατόπιν σχεδιασμού προκειμένου η Τράπεζα να καταστεί πιο αποτελεσματική στα νέα οικονομικά δεδομένα τα οποία έχουν αλλάξει δραματικά τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα. Η εύρυθμη λειτουργία των καταστημάτων και η υψηλών προδιαγραφών υπηρεσίες εξυπηρέτησης προς τους πελάτες παραμένουν το βασικό στοιχείο της στρατηγικής του Δικτύου, αλλά και της Τράπεζας.

Η όποια αναστάτωση που μπορεί να προήλθε από την αλλαγή του μοντέλου λειτουργίας του Δικτύου φαίνεται να έχει περιοριστεί σε πολύ μεγάλο βαθμό κάτι που μαρτυρά και το γεγονός ότι το Δίκτυο έχει πετύχει πολύ υψηλές επιδόσεις, τόσο στην επίτευξη των ποσοτικών στόχων όσο και στη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών, όπου ο Δείκτης Σύστασης NPS βελτιώθηκε συνολικά κατά 5 μονάδες για όλους τους πελάτες από 16,37% το 2016 σε 21,49% το 2017, δείκτης που διατηρείται και το 2018. Ειδικά δε για τους prime πελάτες ο δείκτης το 2018 υπερβαίνει το 45%. Παράλληλα, για την αποσυμφόρηση των ταμείων, η Τράπεζα σχεδιάζει και έχει ήδη εφαρμόσει ενέργειες για τον προσανατολισμό ακόμη περισσότερων πελατών και συναλλαγών στα εναλλακτικά κανάλια εξυπηρέτησης.

Επιπλέον το νέο μοντέλο, παρά τις δυσμενείς συνθήκες της αγοράς, έδωσε και την ευκαιρία σε ένα σημαντικό αριθμό συναδέλφων να αναβαθμιστούν και να δουν μια εξέλιξη στην επαγγελματική τους πορεία.

Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου

Τα Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου του Προσωπικού είναι από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν το προσωπικό στο Δίκτυο κάτι που φανερώνει και το ποσοστό του **88,89%.**

Οι κύριες ερωτήσεις ήταν πότε θα ανοίξει το πρόγραμμα για τους συναδέλφους των καταστημάτων της Αττικής, εάν θα είναι προσαυξημένο σε σχέση με το προηγούμενο αν θα έχει κάποια επιπλέον κίνητρα για το Δίκτυο και αν το Α.Δ. δέχεται αιτήματα από συναδέλφους του Δικτύου Αττικής.

Απάντηση Τράπεζας

Η Τράπεζα αντιλαμβάνεται την ανησυχία των συναδέλφων σε ένα μάλιστα τόσο σημαντικό ζήτημα το οποίο αφορά το μέλλον, τόσο του συναδέλφου, όσο και της οικογενείας του. Αρχική τοποθέτηση ήταν να μην ακούνε οι συνάδελφοι την παραφιλολογία που αναπτύσσεται από διάφορές πλευρές και ότι η Τράπεζα υπεύθυνα και έγκαιρα ενημερώνει για τα σχετικά προγράμματα.

Για το εάν θα ανοίξει το πρόγραμμα για το Δίκτυο της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης δεν υπάρχει κάτι συγκεκριμένο αυτή τη στιγμή. Τώρα για το θέμα των συναδέλφων που επιθυμούν να αποχωρήσουν από τμήματα του Δικτύου που δεν έχουν συμπεριληφθεί στο πρόγραμμα η Τράπεζα εξετάζει τις υποθέσεις κατά περίπτωση.

Τέλος, δεν υπάρχει σχεδιασμός για νέο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου.

Πίεση λόγω Στοχοθεσίας

Το εντονότερο πρόβλημα των συναδέλφων του Δικτύου που προέκυψε από την παρούσα έρευνα είναι η πίεση λόγω των στόχων. Σχεδόν στο σύνολο των καταστημάτων **95,2%** αναφέρθηκε ότι οι συνάδελφοι πιέζονται πάρα πολύ για τους ανέφικτους, όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε, στόχους. Η πίεση φαντάζει να είναι συνεχώς αυξανόμενη.

Απάντηση Τράπεζας

Ο κ. Γιαννακλής ανέφερε ότι αναγνωρίζει πως η στοχοθεσία μπορεί να αποτελεί μια πηγή άγχους για τους συναδέλφους αλλά ακριβώς η νέα δομή του Δικτύου έχει σαν κύριο προσανατολισμό να μπορέσουν οι συνάδελφοι των καταστημάτων να κάνουν ευκολότερα την δουλειά τους. Το σπάσιμο των Περιφερειών σε μικρότερα σχήματα έχει σαν αποτέλεσμα ο εκάστοτε περιφερειακός να είναι πιο κοντά στους συναδέλφους προκειμένου να προτείνει εναλλακτικούς τρόπους προσέγγισης και υλοποίησης των εργασιών με τις οποίες είναι επιφορτισμένοι οι συνάδελφοι.

Η αποδοτικότητα της νέας δομής αποτυπώνεται στην πορεία του Δικτύου το οποίο συνολικά έχει από πολύ νωρίς πετύχει τους σημαντικότερους ετήσιους στόχους τους οποίους είχε βάλει στην αρχή του έτους.

Ενοικιαζόμενο Προσωπικό

Η ύπαρξη ενοικιαζόμενου Προσωπικού από διάφορες εταιρίες είναι ένα θέμα το οποίο προβληματίζει τους συναδέλφους σε ποσοστό **31,75%.** Είναι διάχυτη η πεποίθηση ότι οι συνάδελφοι αυτοί, από τη στιγμή που προσφέρουν τραπεζική εργασία θα έπρεπε να ενταχθούν στο Προσωπικό της Τράπεζας διαφορετικά, λόγω των ειδικών συμβάσεων που έχουν, αποτελούν μια μεγάλη απειλή για τους ίδιους.

Επίσης, υπάρχει έντονος ο προβληματισμός σχετικά με το, γιατί η Τράπεζα ενώ διαθέτει πλεονάζον Προσωπικό στις Κεντρικές Υπηρεσίες προσλαμβάνει κόσμο από τις εταιρείες αυτές.

Απάντηση Τράπεζας

Η Τράπεζα λειτουργεί με τον ελάχιστο δυνατό αριθμό ενοικιαζόμενου Προσωπικού. Η ύπαρξή τους όχι μόνο δεν αποτελεί πηγή κινδύνου για τους συναδέλφους, αλλά είναι και ένα μέσο αποδέσμευσης τους από τα ταμεία προκειμένου να μπορέσουν να αναβαθμιστούν και να αναλάβουν άλλα καθήκοντα πιο κοντά στο γνωστικό τους αντικείμενο.

Θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας

Και στα εξήντα τρία (63) καταστήματα που επισκεφτήκαν τα κλιμάκια του Σωματείου πραγματοποιήθηκε και αυτοψία σε χώρους που παρουσιάζονται κυρίως προβλήματα στις κτηριακές εγκαταστάσεις.

Πιο συγκεκριμένα προβλήματα εντοπίστηκαν **ενδεικτικά** στα καταστήματα: Παπάγου 644, Αμπελοκήπων 102, Αγ. Ελεούσας Καλλιθέας 462, Χαροκόπου 255, Ταύρου 67, Ταύρου 107, Χαϊδαρίου 066, Νίκαιας 208, Περιστερίου 209 .

Για όλα τα παραπάνω προβλήματα ενημερώθηκαν αναλυτικά (περιγραφή προβλήματος, φωτογραφίες), τόσο ο κ. Γιαννακλής, όσο και ο κ. Σωτηρόπουλος και δεσμεύθηκαν ότι θα επιληφθούν προκειμένου να λυθούν ένα προς ένα και όπου είναι δυνατόν.

Οι απαντήσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου κ. Φωκίωνα Καραβία

Θα υπάρξει νέο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου;

«Συνολικά στον τραπεζικό κλάδο συνεχίζεται η πίεση για περιορισμό του λειτουργικού κόστους. Είναι αυτονόητο ότι η ανάγκη για περιστολή των συνολικών δαπανών αγγίζει και το ζήτημα του Προσωπικού. Στην Eurobank δεν προετοιμάζουμε πρόγραμμα ανοιχτής εθελούσιας για το 2019. Θα δούμε, ωστόσο, κατά περίπτωση αποχωρήσεις Προσωπικού σε εξατομικευμένη βάση. Σε ό,τι αφορά τα κίνητρα για αποχώρηση οι συνθήκες έχουν αρχίσει να διαφοροποιούνται. Το προηγούμενο διάστημα, τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου συνοδεύονταν από πακέτα με όρους, που είχαν υψηλό κόστος για τα τραπεζικά ιδρύματα, και τα οποία θεωρήθηκαν από πολλούς, και όχι μόνο στην Ελλάδα, ως ιδιαίτερα γενναιόδωρα. Στο άμεσο μέλλον, κάτι που έχει γίνει ήδη ορατό και στην πράξη, θα είναι εξαιρετικά δύσκολο οι παροχές και τα κίνητρα για αποχωρήσεις να διατηρηθούν στα ίδια επίπεδα».

(**Απάντηση**: **Φωκίων Καραβίας**: Διευθύνων Σύμβουλος, κατά την συνάντηση του με στελέχη της Τράπεζας στις 17/09/2018).

Θα υπάρξει νέα μείωση καταστημάτων;

«Κατόπιν της σημαντικής εκλογίκευσης του Δικτύου καταστημάτων που είχαμε και το 2016 και το 2017, αυτή την στιγμή με τα 350 καταστήματα θεωρούμε ότι έχουμε το σωστό μέγεθος Δικτύου. Στα πλάνα του 2019 δεν σχεδιάζουμε περαιτέρω μείωση του Δικτύου καταστημάτων της Τράπεζας. Στο δικό μας πλάνο για την επόμενη τριετία υπάρχει το σχέδιο να ανοίξουμε και κάποια καταστήματα, ένα με δύο τον χρόνο».

(**Απάντηση**: **Φωκίων Καραβίας**: Διευθύνων Σύμβουλος, κατά την συνάντηση του με στελέχη της Τράπεζας στις 17/09/2018).

Υπάρχει προοπτική υπηρεσιακής εξέλιξης για τους ταμίες;

Στον κ. Ιάκωβο Γιαννακλή θέσαμε με επίταση το θέμα της αξιοποίησης των 800 περίπου ταμιών-συναδέλφων που υπηρετούν στο Δίκτυο της Τράπεζας. Για μας το ζήτημα αυτό αποτελεί πολύ σημαντικό π ρ ό β λ η μ α, γιατί αυτοί οι άνθρωποι δεν έχουν ορατό μέλλον υπηρεσιακής, άρα και οικονομικής ανόδου, όσο κι αν προσπαθήσουν…

Είναι επίσης γνωστή η απροθυμία άλλων συναδέλφων να αναλάβουν αυτά τα καθήκοντα γι' αυτό και εμείς προτείναμε σαν κίνητρο υποκίνησης, αλλά και επιβράβευσης αυτών των συναδέλφων την δυνατότητα ένταξης τους σε θέσεις υπηρεσιακά και μισθολογικά ανώτερες με το κριτήριο της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας.

Ο κ. Γιαννακλής συμφώνησε με τις διαπιστώσεις μας και σημείωσε τις προτάσεις μας για περαιτέρω επεξεργασία.

Συμπεράσματα

Έχουμε συναίσθηση των δύσκολων συνθηκών που διέρχεται το τραπεζικό σύστημα της χώρας, χωρίς καμία εξαίρεση για την Eurobank.

Δεν είμαστε αιθεροβάμονες και βλέπουμε την κρίση ακόμα μπροστά μας και όχι πίσω μας.

Οι εργαζόμενοι όμως στην Eurobank και θυσίες έχουν υποστεί και δραματική μείωση των θέσεων εργασίας έχει υπάρξει, αλλά όμως πάντα στηρίζουν την βελτίωση της απόδοσης της Τράπεζας και των επιδόσεων που έχουν θέσει ως στόχο διοικούντες και μέτοχοι.

Προβλήματα Προσωπικού σαν και αυτά που αναφέρουμε πιο πάνω πρέπει να επιλυθούν άμεσα και δίκαια, γιατί αυτό συμβάλει στην πετυχημένη έκβαση των προσπαθειών που κάνει η Eurobank να ανέβει επίπεδο για το καλό της ίδιας (επενδυτή), όσων εργάζονται σε αυτήν και κυρίως των πελατών που την στηρίζουν και έχουν προσδοκίες για καλύτερες σχέσεις μαζί της.

Όλοι παραδέχονται ότι το Δίκτυο στενάζει από την έλλειψη Προσωπικού. Η πλευρά της Τράπεζας εντοπίζει πλεονάζοντες υπαλλήλους στα καταστήματα περιοχών της Επαρχίας (Πάτρα, Πύργος, Καρδίτσα, Τρίκαλα…) και της Θεσσαλονίκης. Τελευταία εφαρμόζει μία **πολιτική αποσπάσεων συναδέλφων** από αυτές τις περιοχές σε άλλες όπου υπάρχουν κενά και λόγω αδειών, ασθενειών κλπ, που μέχρι πρόσφατα δεν είχαμε στην Eurobank. Ο Κανονισμός Προσωπικού ενώ δεν επιτρέπει την μετάθεση υπαλλήλου χωρίς την συναίνεση του, επιτρέπει την απόσπαση του για επείγουσες υπηρεσιακές ανάγκες μέχρι το πολύ τρεις (3) μήνες και με έξοδα της Τράπεζας. (Άρθρο 12, παρ. 6).

Εμείς διατυπώσαμε την δυσφορία μας γι' αυτή την νέα τακτική της Τράπεζας που ξεσπιτώνει κάποιους συναδέλφους, **όταν μάλιστα δεν γίνονται σεβαστοί κοινωνικοί και οικογενειακοί λόγοι.** Αντιπροτείναμε την θέσπιση κάποιου κινήτρου για την μετακίνηση συναδέλφων από τις Κεντρικές Υπηρεσίες προς το Δίκτυο των καταστημάτων (που θα εξοικονομηθούν από τους πόρους-έξοδα μετακίνησης και διαμονής των αποσπασμένων υπαλλήλων), έτσι ώστε τουλάχιστον τα προβλήματα των καταστημάτων της Αττικής να λυθούν με εσωτερικές μετακινήσεις, εντός του νομού.

Με έκπληξη ακούσαμε ότι κατά κάποιους υπεύθυνους της Τράπεζας «δεν πλεονάζει Προσωπικό στις Κεντρικές Υπηρεσίες…».

Έγκυρες όμως, μελέτες θεωρούν ότι **μία ιδανική σχέση κατανομής του Προσωπικού** σε Κεντρικές Υπηρεσίες και σε Δίκτυο καταστημάτων, **είναι μία σχέση 30%-70%.** Εμείς, όμως, σαν Eurobank **έχουμε μία σχέση 50%-50%** που οπωσδήποτε αφήνει ένα κενό 20% σε βάρος του Δικτύου…

Η Τράπεζα εδώ οφείλει να βρει λύση και αυτή η λύση δεν είναι η μετακίνηση, έστω και για τρεις (3) μήνες των συναδέλφων που αποσπώνται…

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος	**Ο Γεν. Γραμματέας**
Στάθης Χαρίτος	**Γιάννης Σιδεράτος**