

# ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

Απολογισμός συνέπειας  
και ευθύνης



Η δύναμη των πράξεων μας,  
ο δρόμος για την ενοποίηση  
και την αξιοπρέπεια  
στην Τράπεζα Πειραιώς



Γενική Συνέλευση Σ.Ε.Τ.Π. - 25 Απριλίου 2026

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ  
ΕΝΟΤΗΤΑ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

## Ο Απολογισμός που κρατάτε στα χέρια σας

ΤΟ ΜΗΝΥΜΑ ΜΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΔΕΛΦΟΥΣ

«Ο απολογισμός που κρατάτε στα χέρια σας έχει διττή αποστολή: αποτυπώνει τη δική μας δράση και ταυτόχρονα αξιολογεί τα πεπραγμένα του Προεδρείου. Σε ένα υγιές, δημοκρατικό σωματείο, **η λογοδοσία αποτελεί αδιαπραγμάτετο μονόδρομο.** Γράφουμε για να εξηγήσουμε με σαφήνεια τι πετύχαμε, τι δεν κατέστη δυνατόν, τι παρελείφθη από αμέλεια, και κυρίως, τι οφείλει να γίνει άμεσα.»

Πριν εμβαθύνουμε στον απολογισμό της χρονιάς, ας κάνουμε μια ειλικρινή, ανθρώπινη παύση του χρόνου. Κλείνοντας την οθόνη του υπολογιστή κάθε μεσημέρι ή απόγευμα, φεύγοντας από το Κατάστημα, την Κεντρική Υπηρεσία ή αποσυνδεδεμένοι από την τηλεργασία, τι πραγματικά παίρνουμε μαζί μας στο σπίτι; Παίρνουμε την εξάντληση μιας έντονα εντατικοποιημένης ημέρας, τις μεταβαλλόμενες συνήθειες των πελατών, την εξέλιξή μας, την αγωνία για έναν πληθωρισμό που ροκανίζει το εισόδημά μας και - συχνά - την πικρή απορία: «Ανταποκρίνεται ο χρόνος και η ζωή που επενδύω σε αυτόν τον Οργανισμό, στην ανταμοιβή και τον σεβασμό που λαμβάνω;». Κι αυτό συμβαίνει, την στιγμή που η Τράπεζα παραδέχεται επίσημα, ως στόχο της, τη σταδιακή μισθολογική σύγκλιση των εργαζομένων της.

Οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα Πειραιώς αποτελούν την εμβληματική ταυτότητα του Οργανισμού, τον αδιάρρηκτο δεσμό με την κοινωνία και την ελληνική οικονομία. Κάθε επιτυχημένη συναλλαγή και κάθε ικανοποιημένος πελάτης, είναι αποκλειστικός καρπός του δικού μας μόχθου. Λειτουργούμε αποτελεσματικά σε ένα απαιτητικό περιβάλλον με ασφυκτικούς στόχους, όμως με τον ρόλο μας αναντικατάστατο για την ευστάθεια της πραγματικής οικονομίας.

Είμαστε όμως - μαζί με τα παραπάνω - και η γενιά της μετάβασης. Εμείς ηγούμαστε του ψηφιακού μετασχηματισμού, ενσωματώνοντας τις εφαρμογές της Τεχνητής Νοημοσύνης.

Ως «Συλλογική Ενότητα Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς», διατηρούμε μια ακλόνητη πεποίθηση: ο επαγγελματικός μας χρόνος, δεν είναι μια απλή λογιστική μεταβλητή σε ένα Excel. Αποτελεί την ίδια μας τη ζωή, μετουσιωμένη σε παραγωγική προσφορά. Η εργασία και η αξία της δεν μπορεί να νοείται ως αναλώσιμο εμπόρευμα, αλλά ως ο ακρογωνιαίος λίθος της ατομικής και κοινωνικής εξέλιξης.

Με αυτή τη βαθιά πεποίθηση πορευτήκαμε το 2025 στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΣΕΤΠ, υπερασπιζόμενοι την αξιοπρέπεια απέναντι στη λογική της διαρκούς ελαχιστοποίησης του εργασιακού κόστους και της υποβάθμισης των εργασιακών θεσμών.

Η πρότερη ενότητα του Συλλόγου μας διαρρήχθηκε συνειδητά και όχι από εμάς, αναδεικνύοντας ένα ετερόκλητο Προεδρείο, που υιοθέτησε ανατιολόγητα τη στρατηγική των κλειστών θυρών και της αδιαφάνειας. Όμως, η αληθινή ισχύς δεν απορρέει από τη νομή των αξιωμάτων, ούτε από πρόσκαιρες πλειοψηφίες. Εδράζεται στην τεκμηρίωση, τη συνέπεια, την αλήθεια και την ακλόνητη επιμονή.

Εμείς προτάξαμε την «ήρεμη δύναμη». Αποφύγαμε τη στείρα καταγγελιολογία και τον διχασμό. Λειτουργήσαμε ως θεσμικό ανάχωμα, καταθέτοντας αδιάλειπτα προτάσεις διεξόδου. Αυτή η στάση — σύνθεση αρχών και αποτελεσματικότητας — μετατόπισε τον άξονα των εξελίξεων, αποδεικνύοντας ότι η «μειοψηφία» μπορεί να καθοδηγήσει την πρόοδο και την επιτάχυνση.

Για εμάς, η συνέπεια είναι το κύριο ενεργητικό μας. Ενδεικτικά:

- ✓ Η δική μας πρόταση, για την αποκατάσταση των μισθολογικών κλιμακίων και της πολυετίας, αναδείχθηκε ως κορυφαία προτεραιότητα και μετουσιώθηκε σε πράξη, από ολόκληρο τον κλάδο, παρότι κανένας δεν τόλμησε να τη θίξει από την αρχή.
- ✓ Το κανονιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας έφερε τη σφραγίδα της ολοκληρωμένης επεξεργασίας μας.
- ✓ Η κριτική μας στα bonus υπήρξε τεκμηριωμένη με την ανάλυση του χάσματος παραγωγικότητας και αμοιβών.
- ✓ Η εναντίωσή μας στην αύξηση της εισφοράς στον Σύλλογο, ήταν ζήτημα αρχής, προασπίζοντας την κυριαρχία της Γενικής Συνέλευσης.

Η Γενική Συνέλευση του Συλλόγου μας, στις 25 Απριλίου, αποτελεί κομβικό σταυροδρόμι:

- για την περαιτέρω Ενοποίηση των Συλλόγων («Μία Τράπεζα - Ένας Σύλλογος»),
- για τη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση και
- για τον χαρακτήρα του Συλλόγου που αξίζουμε.

Επιδιώκουμε την πλήρη ενημέρωση όλων, διότι η γνώση γίνεται πάντα δύναμη.

— \* ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΖΗΤΗΜΑ - Γ.Σ. 25 ΑΠΡΙΛΙΟΥ

## Ενοποίηση Συλλόγων

| Πολιτική πράξη ωριμότητας και αλληλεγγύης — το κορυφαίο θέμα της Συνέλευσης

Η Συνέλευση καλείται να αποφασίσει για το κορυφαίο θέμα: την Ενοποίηση των Συλλόγων στην Τράπεζα. Να γίνει πράξη η ιδέα «**Μία Τράπεζα – Ένας Σύλλογος**». Η ενοποίηση δε σημαίνει μόνο μια οργανωτική αναδιάρθρωση. Είναι πολιτική πράξη ωριμότητας και αλληλεγγύης προς τους συναδέλφους. **Είναι εξέλιξη που σηματοδοτεί την αναγνώριση ότι ο κατακερματισμός αποδυναμώνει τη διαπραγματευτική θέση των εργαζομένων σε μια μεταβαλλόμενη εποχή διαδοχικών ανατροπών.**

- Η ενοποίηση των Συλλόγων στην Τράπεζα Πειραιώς, αποτελεί για εμάς, τη «Συλλογική Ενότητα», πυρήνα της ταυτότητάς μας από την ίδρυσή μας το 2014. Δεν είναι σύνθημα που υιοθετήθηκε πρόσφατα για εκλογικούς σκοπούς. Είναι η ίδια μας η προέλευση: Προερχόμαστε από την ένωση τεσσάρων Συλλόγων — Πειραιώς, Marfin, Ελληνικής και Πανελλήνιας.
- Δείξαμε, έμπρακτα, ότι η ενοποίηση δεν είναι ουτοπία. Είναι εφικτή, όταν οι άνθρωποι που τη θέλουν πραγματικά έχουν πολιτική βούληση και θεσμική ειλικρίνεια.
- Αποτελεί ιστορική δικαίωση μιας σταθερής θέσης.

Σήμερα, υπό το βάρος των εξελίξεων και των αποτελεσμάτων, και της αδιάλειπτης πίεσης που ασκήθηκε, το προεδρείο αναγκάστηκε να ευθυγραμμιστεί με αυτήν την ιστορική αναγκαιότητα, εγκαταλείποντας τις στείρες αντιπαραθέσεις του παρελθόντος. Υπήρχαν βέβαια και άλλοι λόγοι, τους οποίους όμως δεν θα θίξουμε εδώ, κρατώντας στη μεγάλη εικόνα, μόνο την ανάγκη για ενοποίηση.

Στις 3 Απριλίου 2026 — 22 ημέρες πριν τη Γενική Συνέλευση — και ενώ είχε «παραλείψει» να θέσει το πάγιο αίτημά μας να προχωρήσει η διαδικασία - το προεδρείο ανακοίνωσε «οδικό χάρτη» ενοποίησης και ζήτησε να εγγραφεί ως θέμα στην ημερήσια διάταξη της Γενικής μας Συνέλευσης. Κάτι που δεδομένα επιζητούσαμε και ως και πριν 20 μήνες, λαμβάναμε την αντίρρηση του σημερινού προεδρείου. Κάτι που επανειλημμένως τονίζαμε και ακόμα και την ύστατη στιγμή της προκήρυξης της Γενικής Συνέλευσης, απουσίαζε από τα θέματα ημερήσιας διάταξης που προσδιόρισε το προεδρείο.

Σήμερα, προσερχόμαστε στη Γενική Συνέλευση για να στηρίξουμε την Ενοποίηση, θέτοντας όμως αδιαπραγμάτευτους όρους, που θα την κάνουν πραγματική ασπίδα προστασίας στα χέρια των συναδέλφων:

- **Διαφάνεια & Ιστιμία:** Καμία παρασκηνιακή συμφωνία κορυφής, καμία συναλλαγή κάτω από το τραπέζι. Η ενοποίηση θα χτιστεί από τη βάση, με απόλυτο σεβασμό στην πολυφωνία και την ισότιμη συμμετοχή όλων των δυνάμεων.
- **Συμμετοχή των Εργαζομένων:** Το νέο καταστατικό του Ενιαίου Συλλόγου πρέπει να καταρτιστεί από τους εργαζόμενους και να εγγυάται τη σύγχρονη και άμεση δημοκρατική έκφραση κάθε μέλους, αφήνοντας πίσω τις ξεπερασμένες και γραφειοκρατικές πρακτικές.
- **Ανεξαρτησία:** Οφείλουμε να συγκροτήσουμε ένα ενιαίο, αρραγές μέτωπο, αυστηρά ανεξάρτητο από τις θελήσεις, τις παρεμβάσεις και τις στοχεύσεις της εργοδοσίας. Ένα συνδικάτο που λογοδοτεί μόνο στα μέλη του.
- **Συμπερίληψη:** Κανένα σωματείο που δραστηριοποιείται στην Τράπεζα, δεν πρέπει να εξαιρεθεί από τη διαδικασία. Σε κανένα σωματείο που δραστηριοποιείται στην Τράπεζα, δεν πρέπει να δοθεί το προσηματικό αφήγημα της μη συμμετοχής λόγω μη συμπερίληψης.

— ΑΙ - ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΑΔΙΚΙΑ

## Κλιμάκια & Πολυετία 2012–2023

| Η πιο καθοριστική συμβολή της Συλλογικής Ενότητας — από τη σιωπή στη δικαστική διεκδίκηση.

Η επικράτηση του δίκαιου και της ιστορικής μνήμης του κλάδου

Ίσως η πιο καθοριστική συμβολή της «Συλλογικής Ενότητας» το 2025, ήταν η ανάδειξη σε κύριο κλαδικό ζητούμενο του ζητήματος των παγωμένων μισθολογικών κλιμακίων και πολυετιών στο επίκεντρο της συνδικαλιστικής ατζέντας.

Πρέπει να ειπωθεί η αλήθεια καθαρά: Μέχρι να το θέσουμε εμείς επιτακτικά, στοχευμένα και νομικά τεκμηριωμένα, το ζήτημα αυτό βρισκόταν εκτός της έμπρακτης ατζέντας, κανενός συλλόγου ούτε και του προεδρείου της Ο.ΤΟ.Ε. Ήταν μια – από μέρους τους - σιωπηρή αποδοχή, μιας διαρκούς αδικίας, την οποία εμείς ανατρέψαμε με τη στάση μας.

Τον Ιούνιο 2025, στη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΕΤΠ, ετέθη ομόφωνα το ζήτημα έναρξης δικαστικού αγώνα.

Στις 9 Οκτωβρίου 2025, διαμορφώθηκε κοινό πλαίσιο:

- συλλογή νομικών προσφυγών,
- υπογραφή ανακοίνωσης από το σύνολο του Διοικητικού Συμβουλίου και
- ανάληψη των νομικών εξόδων από τον Σύλλογο.

Τον Μάρτιο 2026, επαναλάβαμε ρητά στη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΕΤΠ: η νομική δράση απαιτεί κεντρικό συντονισμό μέσω της ΟΤΟΕ και ενιαία εποπτεία από το νομικό επιτελείο της Ομοσπονδίας. Κάθε λογική κατακερματισμού για ένα αμιγώς κλαδικό ζήτημα υπονομεύει τον κοινό στόχο.

Γιατί επιμεινάμε τόσο; Γιατί ένα παγωμένο κλιμάκιο δεν είναι απλώς χαμένα ευρώ. Είναι η άρνηση των διοικήσεων των Τραπεζών να αναγνωρίσουν την επαγγελματική μας ωρίμανση. Είναι σαν να λέει η Τράπεζα, ότι η φετινή μας, πιο έμπειρη και αποδοτική προσφορά, αξίζει ακριβώς το ίδιο με την περσινή. Αρνηθήκαμε να αποδεχτούμε αυτή τη θεσμική αμνησία. Η προσπάθεια απαξίωσης του χρόνου εργασίας, είναι ο πυρήνας μιας αντίληψης που θέλει τον εργαζόμενο αποκομμένο από το παρελθόν του και ανασφαλή για το μέλλον του.

*«Η αποκατάσταση των Κλιμακίων είναι πλέον το κεντρικό μέτωπο όλων μας — και αυτή η αλλαγή πλεύσης πιστώνεται ξεκάθαρα στην επιμονή και τη στρατηγική μας. Είναι μια νίκη της συνέπειας απέναντι στον συμβιβασμό.»*

Με τη δική μας, ανυποχώρητη πίεση, αναγκάσαμε το προεδρείο να βγει από την αδράνεια, να εγκαταλείψει τις θεωρίες της «σιωπηλής διπλωματίας» – που στην πράξη σήμαινε υποταγή – και να συνταχθεί στον δρόμο της ενεργού, δικαστικής και συνδικαλιστικής διεκδίκησης. Η αποκατάσταση των Κλιμακίων είναι πλέον το κεντρικό μέτωπο όλων μας και αυτή η αλλαγή πλεύσης πιστώνεται ξεκάθαρα στην επιμονή και τη στρατηγική μας. Είναι μια νίκη της συνέπειας απέναντι στον συμβιβασμό.

Τι χρειάζεται τώρα. Η «Συλλογική Ενότητα» επαναλαμβάνει στη συνεδρίαση του Μαρτίου 2026 αυτό που πρότεινε έναν χρόνο πριν:

- ✓ κεντρικός συντονισμός μέσω ΟΤΟΕ,
- ✓ συγκεντρωτική εποπτεία νομικού επιτελείου,
- ✓ ξεκάθαρο χρονοδιάγραμμα κατάθεσης αγωγών.

Η νομική αποκέντρωση προς τους Συλλόγους, αυξάνει το κόστος, μειώνει την πίεση και κατακερματίζει τη διαπραγματευτική ισχύ απέναντι στο πιο συγκεντρωμένο εργοδοτικό μέτωπο της οικονομίας. Αυτή η διεκδίκηση είναι η ιστορικότερη των τελευταίων δεκαετιών — και αντιμετωπίζεται από το προεδρείο της Ομοσπονδίας μας (δεν επιτρέψαμε κάτι αντίστοιχο και από το προεδρείο του Συλλόγου μας) με την επισφάλεια ενός project χωρίς project manager.

— Α2 - ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

## Τηλεργασία — Η Σύμβαση που Υπογράφηκε

| Επτά ημέρες πριν τη Γενική Συνέλευση. Η ανάλυσή μας.

Στις 7 Φεβρουαρίου 2025, ο Σύλλογός μας, ομόφωνα, αποφάσισε και κατέθεσε ένα ολοκληρωμένο διαπραγματευτικό πλαίσιο έξι αξόνων για την τηλεργασία.

Δεκατέσσερις μήνες αργότερα — μόλις επτά ημέρες πριν τη Γενική Συνέλευση — η «Ειδική» Επιχειρησιακή Σύμβαση Τηλεργασίας υπογράφηκε. Ας πούμε όμως τα πράγματα όπως είναι. Υπάρχουν συμβάσεις που κατακτώνται. Υπάρχουν συμβάσεις που απλώς υπογράφονται. Αυτή η σύμβαση δεν υπογράφηκε επειδή ωρίμασαν οι συνθήκες διαπραγμάτευσης. Υπογράφηκε επειδή ωρίμασαν οι επικοινωνιακές ανάγκες ενόψει ψηφοφορίας.

Από τους έξι άξονες της αρχικής μας πρότασης, σχεδόν τίποτα δεν πέρασε ακέραιο στο τελικό κείμενο. Ο εξοπλισμός περιορίστηκε σε εργονομική καρέκλα μόνο για όσους τελούν σε ολική τηλεργασία. Τα λειτουργικά έξοδα — ηλεκτρισμός, θέρμανση, τηλεπικοινωνίες — μετακυλίστηκαν πλήρως στον εργαζόμενο, με αποζημίωση 10–12 ευρώ μηνιαίως, την ίδια στιγμή που η Τράπεζα εξοικονομεί σημαντικά ποσά λειτουργικών εξόδων. Η ολική τηλεργασία περιορίστηκε σε λόγους δημόσιας υγείας — εξαφανίστηκαν οι κατηγορίες ΑΜΕΑ, γονέων, φροντιστών, η προστασία σε αναδιρθρώσεις. Και το κείμενο φέρει ρητή ημερομηνία λήξης (31 Οκτωβρίου 2027) — σε έναν κλάδο που ψηφιοποιείται ραγδαία.

Σε καθαρά θεσμικό επίπεδο, η σύμβαση υπογράφηκε χωρίς προηγούμενη κοινοποίηση του τελικού κειμένου στο Διοικητικό Συμβούλιο, παρά τη ρητή δέσμευση του Προεδρείου και την ρητή καταστατική πρόβλεψη.

Μια σύμβαση χαράζει νέα σύνορα, όσο ατελής κι αν είναι, από τη στιγμή που μπαίνει το μελάνι στο χαρτί, τίποτα δεν είναι πλέον ανύπαρκτο. Αυτό το αναγνωρίζουμε. Αυτό που δεν μπορούμε να αναγνωρίσουμε είναι η αποθέωση του ελαχίστου ως πρωτοποριακού.

Αξιολογούμε τη Σύμβαση με ρεαλιστική εκτίμηση: ένα αναγκαίο αλλά προσωρινό σε διάρκεια βήμα, με ελλείψεις που μπορούν να επιδιορθωθούν ως προς το οικονομικό σκέλος στη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση.

— Α3 - ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ

## Νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση — Το Επόμενο Πεδίο

| Τον Μάρτιο 2026 καταθέσαμε στο ΔΣ συγκεκριμένο και τεκμηριωμένο πλαίσιο διεκδίκησης.

**Η διαπραγμάτευση για τη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας αποτελεί την κεντρική αρένα των επόμενων μηνών.** Τον Μάρτιο 2026 καταθέσαμε στο Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας,

συγκεκριμένο πλαίσιο διεκδικήσεων. Δεν αρκούν αόριστες διακηρύξεις ούτε «μαρκετίστικοι» όροι χωρίς νομικά δεσμευτικό περιεχόμενο.

**Θεσμικός πυλώνας νέας Επιχειρησιακής Σύμβασης:** Αποκατάσταση Κλιμακίων και Πολυετίας με ρήτρα μη συμψηφισμού. Αυτό είναι το θεμέλιο. Χωρίς αυτό, κάθε άλλη συζήτηση μένει επιφανειακή.

Απαιτούμε Επιχειρησιακή Σύμβαση με:

- Μόνιμες, σταθερές μισθολογικές αυξήσεις — όχι εφάπαξ παροχές που εξαερώνονται και δεν ενσωματώνονται στη βάση υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών και μελλοντικής σύνταξης
- Καθορισμός πρόσθετων αμοιβών-επιδομάτων σε όλους τους ρόλους ευθύνης σε Καταστήματα και Κεντρικές Υπηρεσίες που προσδίδουν διαφανή κριτήρια επαγγελματικής εξέλιξης, ίδια για το σύνολο του προσωπικού
- Ενίσχυση TEA, αύξηση στο επίδομα παιδικής μέριμνας, επέκταση στην ήδη αναγνώριση των αλλοδαπών αναγνωρισμένων πανεπιστημίων.
- Πλαίσιο συνεχούς κατάρτισης και διά βίου μάθησης — ώστε κανένας εργαζόμενος να μην υπολείπεται των μεταβολών στο εργασιακό περιβάλλον που φέρει η ψηφιακή εποχή

Το κοινό πλαίσιο διεκδίκησης που κατατέθηκε από τους τέσσερις Συλλόγους στις 15 Απριλίου 2026 περιλαμβάνει σημαντικά στοιχεία που συμπίπτουν με τις θέσεις μας — αύξηση χωρίς συμψηφισμό, επιδόματα ρόλου, ενίσχυση κλαδικής παροχής. Ωστόσο, παραμένουν σημαντικές διαφορές ως προς τη δομή και τη βαρύτητα ορισμένων διεκδικήσεων που η Σ.Ε. θεωρεί κρίσιμες — όπως η αναγνώριση σπουδών για όλα τα αναγνωρισμένα πανεπιστήμια, η ενίσχυση του TEA ως αυτόνομος πυλώνας, και η σαφής προτεραιοποίηση της κερδοφορίας ως πηγής έκτακτης παροχής. Στη διαπραγμάτευση που ξεκίνησε, θα διεκδικήσουμε αυτές τις διαφορές. Όχι ως αντιπαράθεση. Ως ενίσχυση.

Ως προς τη διαδικασία, οφείλουμε επίσης να σημειώσουμε: το διεκδικητικό πλαίσιο της 15ης Απριλίου κατατέθηκε χωρίς προηγούμενη κοινοποίηση στο Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας. Η σειρά παρουσίας — με τα ονόματα των διαπραγματευτών να προηγούνται των αιτημάτων — είναι ενδεικτική προτεραιοτήτων. Δεύτερη αντικαταστατική κίνηση εντός λίγων ημερών, μετά τη σύμβαση τηλεργασίας.

— Α4 - ΔΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

## Bonus, Αξιολόγηση & Υποστελέχωση

Η αντίφαση του Προεδρείου σε τρεις φάσεις — και η δική μας συνεπής ανάλυση.

Το Προεδρείο του ΣΕΤΠ πέρασε σε τρεις φάσεις από την κριτική στα bonus, στη ρύθμισή τους: αρχικά αρνείτο τη φιλοσοφία τους, τον Σεπτέμβριο 2025 τα αναγνώρισε ως «μέσο βιοπορισμού», και τον Ιανουάριο 2026 πρότεινε κριτήρια κατανομής τους. Ανάμεσα στο «αρνούμαι το σύστημα» και το «ας το κάνουμε πιο δίκαιο» υπάρχει αβυσσαλέα στρατηγική διαφορά — η οποία δεν εξηγήθηκε ποτέ ανοικτά στα μέλη.

Δεν αρνούμαστε την πρόσθετη αμοιβή ως θεσμό — αλλά τη στρατηγική λογική που την υποκρύπτει: τη σταδιακή υποβολή της εργασίας σε λογική κινδύνου και ατομικής απόδοσης, με παράλληλη απονέκρωση



των Συλλογικών Συμβάσεων ως εργαλείου διανομής ισχύος. Αυτή η μετατόπιση επιβάλλει ερωτήματα προς το Προεδρείο — ερωτήματα που δεν απαντήθηκαν ποτέ ανοικτά στα μέλη.

Στη στοχοθεσία τα προβλήματα είναι κραυγαλέα: αυθαίρετοι στόχοι, rallies τριμηνιαίας υλοποίησης ετήσιων απαιτήσεων, στρατηγική υποστελέχωση που τους καθιστά δομικά ανέφικτους, στρεβλός υπολογισμός Πυξίδας και NPS που φορτώνει στα καταστήματα τη δυσaréσκεια για διοικητικές επιλογές. Ακόμη και η Τράπεζα χαρακτήρισε τον Φεβρουάριο 2026 τους στόχους «υπέρμετρους» — χωρίς αναθεώρηση όμως που να ακολουθεί.

Στην αξιολόγηση, η πενταβάθμια κλίμακα εφαρμόζεται ως τετραβάθμια, τα check-in αντικατέστησαν την επίσημη διαδικασία και οι αξιολογήσεις επηρεάζονται από προσωπικές συμπάθειες. Η Συλλογική Ενότητα

επιμένει: θεσμική κατοχύρωση στη νέα ΕΣΣΕ, με δεσμευτικούς κανόνες και δικαίωμα ένστασης.

Όλα τα παραπάνω δεν είναι ατυχήματα ή ατέλειες ενός συστήματος. Είναι αποτέλεσμα δομικής επιλογής: μια εταιρική κουλτούρα που «εξαργυρώνει» τον επαγγελματισμό των εργαζομένων ζητώντας να αναπληρώσουν με εντατική εργασία το κενό που αφήνει η στρατηγική υποστελέχωση. Οι εργαζόμενοι δεν φεύγουν από το σύστημα αυτό πλουσιότεροι — φεύγουν εξαντλημένοι.

### Οι δράσεις μας για τα μισθολογικά ζητήματα

Τον Απρίλιο 2025, η «Συλλογική Ενότητα» απέστειλε επίσημη επιστολή τεκμηρίωσης και αίτημα ενημέρωσης προς τη Διοίκηση της Τράπεζας και τα προεδρεία των Συλλόγων, αναλύοντας λεπτομερώς την εξέλιξη τόσο των τακτικών-σταθερών αποδοχών όσο και των μεταβλητών παροχών για την περίοδο 2021–2024. Η επιστολή έμεινε αναπάντητη. Καμία πρωτοβουλία δεν αναλήφθηκε από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες. Κενό γράμμα παρέμεινε και η οφειλόμενη απάντηση της Διοίκησης.

Δεν σιωπήσαμε. Τον Οκτώβριο 2025, προωθήσαμε την ενημερωτική καμπάνια «Η Αξία μου — Η Εργασία μου». Δεν ήταν επικοινωνιακή κίνηση. Ήταν πράξη αντίστασης απέναντι στην «στατιστική αλχημεία». Αποκωδικοποιήσαμε τους αριθμούς, αποδομήσαμε τους ισχυρισμούς και παραδώσαμε στον κάθε συνάδελφο το εργαλείο να αντιλαμβάνεται με σαφήνεια τι κρύβεται πίσω από τους μέσους όρους.

Η ουσία των αιτημάτων μας ήταν συγκεκριμένη και αδιαπραγμάτευτη:

- Πλήρης διαφάνεια στα οικονομικά δεδομένα αποδοχών, με διάκριση σταθερών και μεταβλητών παροχών και τήρηση των αρχών δημοσιοποίησης όλων των δεικτών ESG για τις αποδοχές.
- Δημοσιοποίηση του διάμεσου ετήσιου τακτικού μισθού, αποκλεισμένου του υψηλότερα αμειβόμενου 10%
- Πλήρης εφαρμογή των μισθολογικών όρων της Κλαδικής Σύμβασης, χωρίς συμψηφισμό σε υπέρτερες αποδοχές
- Εφαρμογή ίδιων κριτηρίων αναπροσαρμογής αυξήσεων για όλο το προσωπικό, όπως ισχύει για τη Διοίκηση.

Το επόμενο διάστημα θα επικαιροποιήσουμε την τεκμηρίωση που απαιτείται ώστε να είμαστε προετοιμασμένοι στην επερχόμενη διαπραγματεύση για τη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση.

— ΑΣ · Ζήτημα Αρχής

## Αύξηση Εισφοράς χωρίς Γενική Συνέλευση

| Η κυριαρχία της Γενικής Συνέλευσης δεν επιδέχεται παρερμηνεία.

Τον Ιούλιο 2025, με απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου, 9 έναντι 6, εγκρίθηκε αύξηση της μηνιαίας εισφοράς κατά 40%, χωρίς προηγούμενη έγκριση Γενικής Συνέλευσης. Η «Συλλογική Ενότητα» ψήφισε κατά — για έναν λόγο που δεν επιδέχεται παρερμηνεία: το Καταστατικό ορίζει ρητά ότι η αύξηση εισφοράς εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση. Η αιτιολογία της αύξησης μπορεί να είναι εύλογη. Η παράκαμψη της Γενικής Συνέλευσης δεν είναι. Ένας Σύλλογος που αξιώνει από την Τράπεζα σεβασμό στις Συμβάσεις δεν μπορεί ταυτόχρονα να αντιμετωπίζει το δικό του Καταστατικό ως γενικό οδηγό — αλλά όχι δεσμευτικό κείμενο. Η σημερινή Γενική Συνέλευση έχει την ευθύνη να κρίνει αυτή την απόφαση και να θέσει σαφή σύνορα για το μέλλον.

Το Καταστατικό του Συλλόγου ορίζει ρητά: κάθε αύξηση εισφοράς απαιτεί προηγούμενη έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Δεν πρόκειται για μια τεχνική παρατήρηση. Πρόκειται για το θεμελιώδες δημοκρατικό αξίωμα στη λειτουργία ενός σωματείου: η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο όργανο του. Κάθε παράκαμψή της — ακόμα και με καλές προθέσεις, ακόμα και με επιχειρήματα οικονομικής αναγκαιότητας — αποτελεί κατά την αντίληψή μας αντικαταστατική πράξη.

Επιπλέον, το λεγόμενο «έλλειμμα» που επικαλέστηκε το Προεδρείο ως δικαιολογητική βάση της αύξησης, δεν είναι «τρύπα» που δημιουργήθηκε μυστηριωδώς. Είναι το διαχρονικό αποτύπωμα συνειδητών, ομόφωνα εγκεκριμένων αποφάσεων του Συλλόγου — αποφάσεων που τιμούσαν την αλληλεγγύη και την ανταποδοτικότητα προς τα μέλη. Η εκ των υστέρων αμφισβήτηση αυτών, από εκείνους που υπερψήφισαν τους οικονομικούς απολογισμούς παμπσηφεί στις Γενικές Συνελεύσεις, δεν είναι μόνο ανακόλουθη. Είναι, με απλά λόγια, βαθιά υποκριτική.

Η σημερινή Γενική Συνέλευση είναι ακριβώς το φόρουμ που απαιτεί το Καταστατικό: εδώ, και μόνον εδώ, με πλήρη διαφάνεια και γνώση όλων των στοιχείων, αποφασίζεται το ζήτημα αυτό. Αυτή η Γενική Συνέλευση οφείλει να λάβει αυτή τη θεσμική ευθύνη.

— Β1 · ΑΡΘΡΟ 13

## OELD — Δέσμευση που Δεσμεύει

| Η προνοητική ρήτρα προστασίας που εμείς επιμείναμε να υπάρχει.

Στις 15 Δεκεμβρίου 2025, η εταιρεία OELD ανακοίνωσε πρόθεση ομαδικών απολύσεων. Οι εργαζόμενοι αυτοί είχαν μεταβιβαστεί από την Τράπεζα Πειραιώς το 2023, υπό συνθήκες που είχαν τότε προκαλέσει σοβαρό σκεπτικισμό. Κατά την υπογραφή, — το Άρθρο 13 —

Όταν η OELD ανακοίνωσε τις απολύσεις, ζητήσαμε άμεσα σύγκληση έκτακτου Διοικητικού Συμβουλίου. Επιμείναμε στην εφαρμογή του άρθρου 13 της Συλλογικής Συμφωνίας ΣΕΤΠ-Τράπεζας τον Φεβρουάριο 2023 που υποχρεώνει την Τράπεζα Πειραιώς σε επαναπρόσληψη εργαζομένων που έχουν χάσει την εργασία τους στη νέα εταιρεία.

Δεν πρόκειται περί ηθικής συνθήκης και θέματος. Πρόκειται περί νομικώς δεσμευτικής, υπογεγραμμένης δέσμευσης. Αξίζει να θυμίσουμε ότι αρκετοί είχαν χαρακτηρίσει το κείμενο του 2023 ως «υποτιθέμενο» ή δεν είχαν σταθμίσει επαρκώς τη σημασία του. Οι πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις επιβεβαιώνουν τη δική μας ανάγνωση. Η Συλλογική Συμφωνία δεσμεύει — και θα διεκδικηθεί η πλήρης εφαρμογή της.

— 82 — ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΥΓΕΙΑΣ

## Πρόγραμμα Υγείας NN — *Εγγύηση ή Ευγενής Πρόθεση;*

Το ομαδικό πρόγραμμα υγείας NN που παρουσιάστηκε ως «βελτιωμένο» με την υπογραφή της Επιχειρησιακής Σύμβασης, αποδείχθηκε στην πράξη ελλιπές: εξαιρέσεις σε χημειοθεραπείες, κολονοσκοπήσεις, γαστροσκοπήσεις και αρθροσκοπήσεις εξακολουθούν να αποτελούν πρόβλημα που συναντά ο συνάδελφος στην ώρα της ανάγκης — όχι στη στιγμή της υπογραφής. Καλέσαμε και

επαναλαμβάνουμε: ό,τι δεν αποτυπώνεται σε κείμενο Σύμβασης δεν είναι εγγύηση — είναι ευγενής πρόθεση χωρίς δεσμευτική ισχύ. Το πρόγραμμα υγείας δεν είναι «κοινωνική παροχή». Είναι αντισταθμιστικό εισοδηματικό στοιχείο. Αντιμετωπίζεται ως τέτοιο.

— 83 — ΚΛΑΔΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

## ΟΤΟΕ — *Αδράνεια, Ευθύνες & Πρόταση*

| Η Κλαδική Σύμβαση 2025-2027 και η επιλογή της διαχείρισης αντί της διεκδίκησης.

Η Κλαδική Σύμβαση 2025-2027 υπογράφηκε χωρίς να κεφαλαιοποιήσει υπέρ των εργαζομένων το κορυφαίο μισθολογικό ζήτημα του κλάδου: την αποκατάσταση κλιμακίων και πολυετίας 2012-2023. Αίτημα που αναδείξαμε και μόνοι με ξεκάθαρη θέση — επί δεκαοκτώ μήνες, ενώ η ΟΤΟΕ καθυστερούσε αδικαιολόγητα τη σύγκληση Γενικού Συμβουλίου. Όταν τελικά κινήθηκε, επέλεξε να επιτεθεί στους Συλλόγους-μέλη της αντί να τους στηρίξει — αποκαλυπτική επιλογή: η αγωνία για πρωτοκαθεδρία υπερίσχυσε της ουσίας.

Από τον Οκτώβριο 2025, ο σ. Μουλακάκης που συμμετέχει στην Εκτελεστική Γραμματεία της ΟΤΟΕ υπό την ομπρέλα της ΔΗ.ΣΥ.Ε, κατέθεσε συγκεκριμένο πλαίσιο: κεντρικός νομικός συντονισμός υπό το νομικό επιτελείο της Ομοσπονδίας, πλήρης κάλυψη νομικών δαπανών, μηδενική επιβάρυνση εργαζομένων. Η πρόταση μειοψήφισε 7 έναντι 8. Η θέση μας παραμένει αδιαπραγμάτευτη: η ΟΤΟΕ οφείλει να αναλάβει πλήρως τον θεσμικό και συντονιστικό της ρόλο. Κάθε λογική κατακερματισμού υπονομεύει έναν αγώνα που είναι αμιγώς κλαδικός — και δεν μπορεί να φορτωθεί αναίτιολόγητα στις πλάτες των τραπεζοϋπαλλήλων.

Απέναντι σε αυτή τη στρατηγική, η μόνη αποτελεσματική απάντηση είναι η συντονισμένη δράση από κλαδικό έως επιχειρησιακό επίπεδο — και αυτό αποτελεί τον πυρήνα της φιλοσοφίας μας.



Η Ετήσια Γενική Συνέλευση δεν είναι μια τυπική διαδικασία απολογισμού και διεκπεραίωσης. Είναι η κορυφαία στιγμή που ο Σύλλογος επιστρέφει στους φυσικούς του ιδιοκτήτες: σε εσάς. Είναι η ευκαιρία να επικυρώσετε την πορεία που χαράξαμε και να θέσετε τα θεμέλια για την επόμενη μέρα.

Σας καλούμε να δώσετε δυναμικό παρών. Να κρίνετε αυστηρά τα πεπραγμένα, να συγκρίνετε τις στάσεις και τις προτάσεις, να πάρετε τον λόγο και να συνδιαμορφώσετε το μέλλον. Ελάτε να επικυρώσουμε μαζί την πορεία προς έναν μεγάλο, ενιαίο Σύλλογο που δεν θα διαχειρίζεται απλώς τη καθημερινότητα, αλλά θα διεκδικεί με ορμή τη ζωή, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια που μας αξίζει.

Μαζί πετύχαμε να αλλάξουμε την ατζέντα. Μαζί θα αλλάξουμε και το μέλλον μας.

Θα είμαστε εδώ για να θυμίζουμε ότι η Τράπεζα που κάνει ρεκόρ κερδοφορίας οφείλει στους ανθρώπους της ρεκόρ αξιοπρέπειας. Ότι μια Κλαδική Σύμβαση δεν είναι ντεκόρ αλλά νομική δέσμευση. Ότι ένας ισχυρός Σύλλογος δεν χτίζεται με εικόνες, αλλά με αποφάσεις. Και ότι η ενοποίηση — αυτή η μεγάλη, αναπάντητη μέχρι σήμερα ιστορική πρόκληση — αξίζει και απαιτεί από όλους μας το καλύτερο.

Η δικαιοσύνη δεν είναι ουτοπία. Είναι εφικτή, όταν οι εργαζόμενοι σταματούν να ζητούν άδεια για να διεκδικήσουν αυτό που τους ανήκει.

Η δύναμη είναι δική σας.

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

**ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2026**



— ★ ΚΑΤΟΠΤΡΙΣΜΟΣ · ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΤΟΝ ΚΑΘΡΕΦΤΗ

## Η Ειλικρίνεια επιβάλλει αυτοαξιολόγηση

Αξιολογούμε και τους εαυτούς μας — όχι μόνο τους άλλους.

Για το Προεδρείο: Η περίοδος 2025–Απρ. 2026 δεν πέρασε άπρακτη. Η σύμβαση τηλεργασίας υπογράφηκε. Η δικαστική διεκδίκηση κλιμακίων ξεκίνησε. Η ενοποίηση τέθηκε στην ημερήσια διάταξη. Αυτά αναγνωρίζονται. Αλλά ένα Προεδρείο κρίνεται και από αυτά που άφησε αρρυθμιστά: η αξιολόγηση παραμένει εκκρεμής μετά εννέα μήνες υποσχέσεων. Τα bonus, κεντρικό σύμπτωμα της υποβάθμισης των Συλλογικών Συμβάσεων, μετατράπηκαν σε αντικείμενο πρότασης κριτηρίων — χωρίς αυτή η θεσμική αλλαγή στάσης να εξηγηθεί ποτέ ανοικτά. Η εισφορά αυξήθηκε χωρίς απόφαση από Γενική Συνέλευση. Η ενοποίηση καθυστέρησε δύο χρόνια. Η Σύμβαση τηλεργασίας υπογράφηκε χωρίς εντολή ΔΣ ούτε οι διεκδικήσεις για τη νέα Επιχειρησιακή. Ένα Προεδρείο που αξιώνει από την Τράπεζα τήρηση δεσμεύσεων, παρακάμπτοντας ταυτόχρονα τις δικές του θεσμικές υποχρεώσεις, δεν χάνει απλώς θέσεις — χάνει και αξιοπιστία.

Για τη Συλλογική Ενότητα: Η συνέπεια είναι το πιο σημαντικό πολιτικό μας κεφάλαιο. Τα κλιμάκια-πολυετία τέθηκαν από εμάς πρώτους και τελικά υλοποιήθηκαν. Το πρότυπο σύμβασης τηλεργασίας κατατέθηκε πλήρες — και επιβεβαιώθηκε ως ο σωστός δρόμος, έστω μερικώς. Η κριτική στα bonus δεν ήταν ηθικολογία — ήταν τεκμηριωμένη ανάλυση, μια διάγνωση που η εξέλιξη επαλήθευσε. Η κριτική στην αύξηση εισφοράς δεν ήταν εμπόδιο — ήταν αρχή: η Γενική Συνέλευση αποφασίζει. Παραμένουμε επικριτικοί προς τον εαυτό μας σε ένα σημείο: δεν καταφέραμε πάντα να μεταφράσουμε την τεκμηριωμένη μας ανάλυση σε εύγλωττο δημόσιο λόγο που να φτάνει σε κάθε συνάδελφο. Αυτό είναι αδυναμία που αναγνωρίζουμε — και τη διορθώνουμε.

### **Δεν είμαστε η αντιπολίτευση. Είμαστε η μνήμη και η συνέπεια.**

Υπάρχει μια βολική αφήγηση στα σωματεία που λέει: η αντιπολίτευση επικρίνει, η διοίκηση παράγει. Η αφήγηση αυτή είναι χρήσιμη — αλλά ψευδής. Η «Συλλογική Ενότητα» δεν ασκεί κριτική για να φαίνεται ενεργή. Ασκεί κριτική γιατί αυτό είναι η λειτουργία μιας υγιούς δημοκρατικής διαδικασίας: να κρατά ζωντανή τη μνήμη των δεσμεύσεων, να μετράει την απόσταση μεταξύ λόγου και πράξης, και να επιστρέφει αυτή την απόσταση ως υπεύθυνο πολιτικό ερώτημα.

Δεν είμαστε απέναντι από το Προεδρείο. Είμαστε απέναντι σε κάθε επιλογή που υποβαθμίζει τα εργασιακά δικαιώματα, παρακάμπτει τους θεσμούς ή εκτρέπει τη δύναμη του Συλλόγου από τους εργαζόμενους στη διαχείριση εντυπώσεων.

Η σημερινή Γενική Συνέλευση δεν είναι τυπική διαδικασία. Είναι κομβικό ορόσημο: για την ενοποίηση, για τη νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση, για τον τρόπο με τον οποίο θέλουμε να λειτουργεί ο Σύλλογός μας. Η Γενική Συνέλευση δεν είναι ακροατήριο της Διοίκησης — είναι το ανώτατο δημοκρατικό της όργανο. Ερχόμαστε σε αυτή με λογοδοσία, με ανοιχτό διάλογο και με ένα πλαίσιο προτάσεων που θα τεθεί ενώπιον του Οργάνου.

Είμαστε εδώ γιατί πιστεύουμε ότι κάθε εργαζόμενη και κάθε εργαζόμενος στην Τράπεζα Πειραιώς αξίζει έναν Σύλλογο που αγωνίζεται πραγματικά. Που δεν αλλάζει θέσεις ανάλογα με το ποιος κοιτάζει. Που δεν ξεχνά τι είπε — και γιατί το είπε.

*«Δεν είμαστε η αντιπολίτευση. Είμαστε η μνήμη και η συνέπεια.  
Η «Συλλογική Ενότητα» ασκεί κριτική γιατί αυτό είναι η  
λειτουργία μιας υγιούς δημοκρατικής διαδικασίας: να κρατά  
ζωντανή τη μνήμη των δεσμεύσεων, να μετράει την απόσταση  
μεταξύ λόγου και πράξης.»*