



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

EUROBANK – ERGASIAS

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ - ΕΔΡΑ: ΑΘΗΝΑ

ΜΕΛΟΣ: Ο.Τ.Ο.Ε./Ε.Κ.Α.

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤΟΔ. ΑΘΗΝΑΣ: 1267/1976

Τροποποίηση 447/2014

Παναγή Τσαλδάρη (Πειραιώς) 9-11, ΤΚ 105 52, Αθήνα

Τηλ. 211 – 4112829, 210 - 3390581, 210 - 3390582, Fax. 210 - 3390641

<http://www.pansype.gr> e-mail: info@pansype.gr

Αθήνα 18 /03 /2026

ΘΕΜΑ: Αξιολόγηση έτους 2025 – Τι πρέπει να προσέξουμε

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Βρισκόμαστε στην περίοδο των αξιολογήσεων για το έτος 2025. Είναι η στιγμή που η προσπάθεια μιας ολόκληρης χρονιάς αποτυπώνεται στο "χαρτί".

Για το Σύλλογό μας, η αξιολόγηση δεν είναι μια τυπική γραφειοκρατική διαδικασία, αλλά το θεμέλιο της επαγγελματικής μας αξιοπρέπειας και το κλειδί για τις αμοιβές μας. Για το λόγο αυτό, υπενθυμίζουμε σε όλους τα παρακάτω απαραίτητα σημεία:

- **Ατομική Κρίση:** Αξιολογούμαστε για τη δική μας, προσωπική απόδοση. Αρνούμαστε να γίνουμε θύματα του «μέσου όρου» της μονάδας ή του τμήματος.
- **Γραπτή Τεκμηρίωση:** Σε οποιαδήποτε διαφωνία ή αυθαιρεσία, αποτυπώνουμε γραπτώς τις αντιρρήσεις μας στα σχόλια. Η σιωπή είναι αποδοχή και καταγράφει με λάθος τρόπο την προσφορά μας .
- **Όχι στις Ποσοτώσεις:** Καταγγέλλουμε κάθε προσπάθεια επιβολής "πυραμίδας" ή τεχνητών περιορισμών. Η πρακτική του να «κόβονται» βαθμολογίες απλώς και μόνο για να εξοικονομηθούν κονδύλια είναι ανέντιμη και προκλητική.

→ Τι βιώνουμε σήμερα: Συστημικές Στρεβλώσεις & Προκλήσεις

Η Τράπεζα οφείλει να σταματήσει να εθελotuφλεί καθώς η έλλειψη διαφάνειας υπονομεύει την ίδια την αξιοπιστία του Οργανισμού και αφαιρεί το κίνητρο από τους συναδέλφους.

- Εργασιακή Εξουθένωση: Η υποστελέχωση και οι εξωπραγματικοί στόχοι μετατρέπουν την αξιολόγηση σε εργαλείο πίεσης αντί για μέσο ανάπτυξης.
- Θεσμικές Αποκλίσεις: Παρατηρείται σαφής απόκλιση από το Άρθρο 39 της ΚΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών. Οποιαδήποτε μονομερής τροποποίηση κριτηρίων αποτελεί ευθεία παραβίαση των σχετικών όρων της ΚΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών.

→ Η Θέση μας: Απαιτούμε ένα Αδιάβλητο & Αξιοκρατικό Σύστημα

Απευθυνόμαστε στη Διοίκηση της Τράπεζας, η οποία δηλώνει «πρωτοπόρος» και προκρίνει το μοντέλο των μεταβλητών αποδοχών.

Αν θέλει πραγματικά να επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο, οφείλει να θεσπίσει:

1. Επίσημο & Αξιοκρατικό Μηχανισμό Ενστάσεων: Κανένας συνάδελφος δεν πρέπει να νιώθει απροστάτευτος. Απαιτούμε μια θεσμοθετημένη διαδικασία επανεξέτασης, ώστε ο εργαζόμενος να ξέρει ότι η ένστασή του θα αντιμετωπιστεί με την προσοχή και τη σοβαρότητα που του αξίζει.
2. Αμφίδρομη Αξιολόγηση: Πραγματική διαφάνεια υπάρχει μόνο όταν αξιολογείται και ο αξιολογητής.
3. Σύνδεση με Αμοιβές Χωρίς «Σκιές»: Το σύστημα των bonus πρέπει να είναι αδιάβλητο και με μετρήσιμα κριτήρια. Αυτό μπορεί να προκύψει μόνο μέσα από ειλικρινή διάλογο και συμφωνία, ώστε ο κάθε συνάδελφος να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή πού βρίσκεται με βάση την απόδοσή του, χωρίς κρυφές παραμέτρους και περιορισμούς από τα αποτελέσματα της μονάδας/τμήματος.

Επισημαίνεται ότι σε καμία περίπτωση το bonus δεν υποκαθιστά τις αναγκαίες μισθολογικές και σταθερές αυξήσεις που προκύπτουν από τη βιώσιμη ανάπτυξη, την υψηλή παραγωγικότητα και την αυξημένη κερδοφορία της Τράπεζας.

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Όπως διδάσκει η εμπειρία, η επένδυση στον άνθρωπο αποφέρει τους μεγαλύτερους τόκους.

Η Τράπεζα πρέπει να το αποδειξει στην πράξη, μετατρέποντας την αξιολόγηση σε ένα δίκαιο αναπτυξιακό εργαλείο χωρίς εξαιρέσεις.

Μην δέχεστε τίποτα λιγότερο από αυτό που προσφέρατε. Ο Σύλλογος μας είναι εδώ, δίπλα σε κάθε συνάδελφο που αδικείται, έτοιμος να παρέμβει αλλά και να σας βοηθήσει να αποτυπώσετε σωστά την θέση σας και τις αντιρρήσεις σας .

Δεν κάνουμε εκπτώσεις στην αξιολόγηση της εργασίας μας.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΣ ΣΟΥΛΗΣ

ΒΛΑΧΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ