



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 07 /02 /2025

ΘΕΜΑ: Επιτακτική Ανάγκη Εκσυγχρονισμού του Συστήματος Αξιολόγησης "Αξιοποιώ"

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Με αφορμή την έναρξη της ετήσιας αξιολόγησης για το 2024, επανερχόμαστε με αίσθημα θεσμικής ευθύνης στο καίριο ζήτημα του συστήματος αξιολόγησης "ΑΞΙΟΠΟΙΩ". Ο Σύλλογος μας, χωρίς πολλαπλές ανακοινώσεις τύπου φείγ-βολάν με 'πιασάρικες' αλλά ακατόρθωτες απαιτήσεις, απέστειλε επιστολή προς την Τράπεζα, με ουσιαστικές προτάσεις για το ζήτημα των αξιολογήσεων που μας απασχολεί όλους.

Παρακάτω παρουσιάζουμε επιγραμματικά τις θέσεις μας οι οποίες αποτυπώνονται αναλυτικά στη συνημμένη επιστολή.

Είναι γεγονός πως το σύγχρονο τραπεζικό περιβάλλον, εν μέσω ψηφιακού μετασχηματισμού και έντονου ανταγωνισμού, απαιτεί ένα σύστημα αξιολόγησης που να ανταποκρίνεται στις ακόλουθες θεμελιώδεις αρχές:

- **Αξιοκρατία και Διαφάνεια:** Η αντικειμενική αποτίμηση της προσφοράς κάθε εργαζομένου αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της εργασιακής δικαιοσύνης και της υπηρεσιακής εξέλιξης.
- **Συλλογικότητα και Συμμετοχή:** "Ουδείς μόνος σοφός" - η επιτυχία της Τράπεζας είναι αποτέλεσμα συλλογικής προσπάθειας και αλληλοσυμπλήρωσης των δεξιοτήτων του Προσωπικού.
- **Αναπτυξιακός Προσανατολισμός:** Η αξιολόγηση οφείλει να λειτουργεί ως καταλύτης επαγγελματικής ανάπτυξης και όχι ως μηχανισμός υποβάθμισης ή εκφοβισμού.

Ωστόσο, η σημερινή πραγματικότητα του συστήματος "ΑΞΙΟΠΟΙΩ" εγείρει σοβαρές ανησυχίες και προβληματισμούς:

1. Συστημικές Στρεβλώσεις:

- Η εφαρμογή συστημάτων "πυραμίδας" υπονομεύει την αντικειμενική αποτύπωση της απόδοσης
- Η επιβολή ποσοτώσεων στις αξιολογήσεις δημιουργεί τεχνητούς περιορισμούς
- Η απουσία της αμφίδρομης αξιολόγησης αποδυναμώνει τη διαφάνεια της διαδικασίας

2. Εργασιακές Προκλήσεις:

- Η υποστελέχωση των Διευθύνσεων (ιδίως μετά την τελευταία εθελούσια) σε συνδυασμό με τους υπερβολικούς στόχους δημιουργεί συνθήκες εργασιακής εξουθένωσης
- Η σύνδεση της αξιολόγησης με ατομικούς στόχους παραβλέπει τη συλλογική διάσταση της τραπεζικής εργασίας
- Η έλλειψη έγκαιρης και συστηματικής καταγραφής της απόδοσης οδηγεί σε αποσπασματικές και συχνά άδικες κρίσεις

3. Θεσμικές Παραβιάσεις:

- Παρατηρείται απόκλιση από τις προβλέψεις του άρθρου 39 της ΚΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών
- Η μονομερής τροποποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης χωρίς διαβούλευση υπονομεύει τον κοινωνικό διάλογο
- Η σύνδεση της αξιολόγησης με πιστοποιήσεις χρήζει επανεξέτασης και θεσμικής ρύθμισης

Από την πλευρά μας προτείνουμε τη θέσπιση ενός νέου, ολοκληρωμένου Κανονισμού Αξιολόγησης **μέσω Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας**, που θα περιλαμβάνει:

1. Θεσμικές Διασφαλίσεις:

- Κατοχύρωση διαφανών και αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης
- Θέσπιση μηχανισμού ενστάσεων και επανεξέτασης
- Συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων στη διαμόρφωση των κριτηρίων

2. Αναπτυξιακές Προτοβουλίες:

- Σύνδεση της αξιολόγησης με προγράμματα επιμόρφωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων
- Δημιουργία ατομικών πλάνων επαγγελματικής εξέλιξης
- Ενίσχυση της ενδοτμηματικής συνεργασίας και της ομαδικής απόδοσης

3. Διαδικαστικές Βελτιώσεις:

- Καθιέρωση τακτικών συναντήσεων ανατροφοδότησης στην πράξη
- Εφαρμογή συστήματος αμφίδρομης αξιολόγησης
- Ψηφιοποίηση και απλοποίηση της διαδικασίας

Η Eurobank, ως πρωτοπόρος τράπεζα στις εργασιακές καινοτομίες, έχει τη μοναδική ευκαιρία να θεσπίσει ένα πρότυπο σύστημα αξιολόγησης που θα αποτελέσει σημείο αναφοράς για τον τραπεζικό κλάδο. Όπως διδάσκει η ιστορική εμπειρία, "η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο αποφέρει τους μεγαλύτερους τόκους". Η θεσμοθέτηση ενός δίκαιου και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης δεν αποτελεί απλώς θεσμική υποχρέωση - είναι στρατηγική επιλογή που θα ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα της Τράπεζας και την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού.

Συναδέλφισσες, Συναδελφοί,

Όπως κάθε χρόνο, βρισκόμαστε στη διάθεση σας για οποιαδήποτε βοήθεια/καθοδήγηση χρειαστείτε στα πλαίσια της αξιολόγησης σας (σχόλια, επαναξιολόγηση κτλ).

Ακολουθεί η επιστολή που αποστείλαμε στην Τράπεζα.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΣ ΣΟΥΛΗΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΛΑΧΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ



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 (Περραιός) 9-11, ΤΚ 105 52, Αθήνα

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

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

Αθήνα, 06/02/2025

Προς:

1. την Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, κα Αναστασία Πασχάλη
2. τον Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων Eurobank & Υγιεινής και Ασφάλειας, κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο

Κοιν:

1. Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank, κ. Φωκίωνα Καραβία

Θέμα : Αξιολόγηση έτους 2024 – Ανάγκη Άμεσης Βελτίωσης του Συστήματος “Αξιοποιώ”

Κύριοι,

Με αφορμή την έναρξη της διαδικασίας αξιολόγησης των συναδέλφων για το έτος 2024 επανεργόμαστε με την παρούσα επιστολή μας για να επισημάνουμε για μια ακόμη φορά ότι το σύστημα «ΑΞΙΟΠΟΙΩ» οφείλει να υπηρετεί το όνομά του, να στηρίζεται δηλαδή στις αρχές αξιοποίησης της προσφοράς των εργαζομένων, στη βάση κοινά αποδεκτών αξιών, διασφαλίζοντας τη δίκαιη, ισότιμη και αξιοκρατική αντιμετώπιση όλων των συναδέλφων. Οφείλει να αντιπροσωπεύει τις αρχές της συλλογικότητας, της διαφάνειας και της δίκαιης κρίσης, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να αισθάνονται ασφαλείς για το υπηρεσιακό τους μέλλον.

Και ενώ από τη μια η Τράπεζα συνεχίζει να υλοποιεί τον απαράδεκτο σχεδιασμό των ανέφικτων στόχων και των υποστελεχομένων Διευθύνσεων, από την άλλη δημιουργεί μια κατάσταση στην οποία κανένας εργαζόμενος δεν περισσεύει.

Όλοι μας με την κατάλληλη και στοχευμένη εκπαίδευση μπορούμε να προσφέρουμε στη βελτίωση των αποτελεσμάτων της Τράπεζας, συγχρόνως με την προσωπική μας υπηρεσιακή εξέλιξη.

Δυστυχώς όμως, όπως έχει επισημανθεί στο παρελθόν, το σύστημα αξιολόγησης της Τράπεζας αντί να βελτιωθεί έχει μετατραπεί πολλές φορές σε εργαλείο μονόπλευρης αποτύπωσης της απόδοσης των συναδέλφων από τους προϊσταμένους, ενώ έχουμε επιστήσει την προσοχή στην Τράπεζα προκειμένου η τελική και συνολική κρίση της αξιολόγησης του Προσωπικού να μη νοθευτεί με συστήματα τύπου «συραμίδα» (προκατασκευασμένες κατηγορίες αξιολογήσεων). Να μη νοθευθεί, δηλαδή, με μια τεχνική εξομάλυνση της βαθμολογίας με την εφαρμογή άμεσων ή έμμεσων εφαρμογών ποσοστόωσης, που θα επέβαλαν πλαφόν στις καλές βαθμολογίες ή υποβαθμολόγηση συναδέλφων.

Η αξιολόγηση οφείλει να είναι εργαλείο βελτίωσης και ανάπτυξης του προσωπικού και όχι εργαλείο υποβάθμισης, απαξίωσης και εκφοβισμού και εξώθησης σε αποχώρηση, με το πρόσχημα της ελλιπούς απόδοσης που αποτυπώνονται στα δελτία αξιολόγησή τους. Για την ορθή, δε, αξιολόγηση απαιτείται να πραγματοποιούνται συναντήσεις και οι καταγραφές της απόδοσης να γίνονται έγκαιρα και όχι απολογιστικά.

ΠΑ.ΣΥ.Π.Ε

1

Επιπλέον όπως ξεκάθαρα ορίζεται στο αρ. 39 της ΚΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπεζών, τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης πρέπει να αναφέρονται στις γνώσεις, τις ικανότητες, στην εργασιακή απόδοση, στη συμπεριφορά του εργαζόμενου και στη συμβολή του στη συνολική απόδοση σε μία ομάδα, στο πλαίσιο των ισχυόντων κανονισμών της Τράπεζας.

Επισημαίνεται ότι ενώ το σύστημα «ΑΞΙΟΠΟΙΩ» είχε παρουσιαστεί ως ένα σύστημα 360ο, όπου ο αξιολογητής θα αξιολογείται και αυτός από τον αξιολογούμενο, ώστε η διαδικασία να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και τεκμηρίωση και να εκτιμάται με δίκαια και αντικειμενικά κριτήρια η προσφορά εκάστου, και το οποίο κρίναμε ως ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, εν τέλει, σήμερα, όχι μόνο δεν υπάρχει δυνατότητα αξιολόγησης του αξιολογητή από τους συναδέλφους αλλά εντοπίζονται στρεβλώσεις όπως σύνδεση της αξιολόγησης με ατομικούς στόχους και σύνδεση της αξιολόγησης με τα απαιτούμενα εκπαιδευτικά προγράμματα και πιστοποιήσεις.

Κύριοι,

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Οργανισμού Προσωπικού της Τράπεζας *«η μορφή, τα θέματα, ο τρόπος αξιολόγησης και γενικότερα η δομή του Δελτίου αξιολόγησης καθορίζονται εκάστοτε από τη διοίκηση της Τράπεζας που μπορεί να τα τροποποιεί ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρηματικές συνθήκες και ανάγκες»*. Θεωρούμε ότι είναι ο κατάλληλος χρόνος, η Eurobank, η οποία είναι πρωτοπόρα σε πολλές θετικές, για τους εργαζόμενους, ρυθμίσεις και παροχές, να προχωρήσει σε διάλογο για την υπογραφή, μέσω ΣΣΕ, ενός Κανονισμού Αξιολόγησης, ο οποίος θα προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα, θα διασφαλίζει τη δίκαιη, ισότιμη και αξιοκρατική αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων και θα αποτελείται από μια σειρά διατάξεων και κανόνων που θα προστατεύουν τον εργαζόμενο από την αυθαίρετη και καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και θα αποσκοπούν στην επαγγελματική εξέλιξη και βελτίωση του προσωπικού. Η θεσμική υιοθέτηση, επομένως, ενός συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού που θα προάγει την καθιέρωση του αισθήματος της δίκαιης μεταχείρισης, αντικειμενικότητας, διαφάνειας, τεκμηριωμένης κρίσης, ανάπτυξης, συμμετοχής, ανάδειξης των αναγκών υποστήριξης και της βελτίωσης μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης είναι υποχρέωση όλων μας.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΣ ΣΟΥΛΗΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΛΑΧΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ