

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΤΟΥ.....

Οι κατωθι υπογεγραμμένοι, λαμβάνοντας υπόψη την εξώδικη γνωστοποίηση της ΑΔΕΔΥ, προς όλους τους φορείς του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων και των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, με την οποία κηρύχθηκε απεργία – αποχή διαρκείας όλων των υπαλλήλων του Δημοσίου, από κάθε διαδικασία αξιολόγησης, που επιχειρείται να διενεργηθεί με τον Ν.4369/2016 και σε όλα στάδια αυτής, **δηλώνουμε, ότι συμμετέχουμε στην ανωτέρω απεργία απέχοντας από τα συγκεκριμένα υπηρεσιακά μας καθήκοντα και ειδικότερα εν προκειμένω από κάθε εργασία, που απαιτείται για συμμετοχή στην ανωτέρω διαδικασία αξιολόγησης που προβλέπεται από τις διατάξεις του Ν. 4369/2016.**

Η δηλωθείσα ως άνω αποχή εκκινεί από την ημερομηνία, που για έκαστο εξ ημών γεννάται ζήτημα συμμετοχής σε ενέργεια συνεχόμενη με την διαδικασία αξιολογήσεως.

Η εν λόγω αποχή έχει κυρωθεί νομότυπα από την Τριτοβάθμια Συνδικαλιστική μας Οργάνωση (ΑΔΕΔΥ), με σκοπό την διαφύλαξη των εργασιακών μας συμφερόντων.

Για το λόγο αυτό, απέχουμε από τα ορισμένα καθήκοντα δηλώνοντας, ότι εκ του λόγου αυτού δεν δυνάμεθα να συμμετάσχουμε στην ως άνω διαδικασία αξιολόγησης.

Η κυβέρνηση και η Υπουργός Διοικητικής Ανασυγκρότησης προχωρούν τη διαδικασία της αξιολόγησης χωρίς καν να έχουν υλοποιήσει το τμήμα του Ν. 4369/2016- νόμου που η σημερινή κυβέρνηση ψήφισε- ως προς την επιλογή και τοποθέτηση των Προϊσταμένων, των Διευθυντών και των Γενικών Γραμματέων στη δημόσια Διοίκηση. **Επισημαίνουμε ότι οι προϊστάμενοι που έχουν τοποθετηθεί, με ανάθεση θα είναι οι άμεσοι αξιολογητές κατωτέρων**

τους άρα αποκτούν πλεονέκτημα έναντι των υπολοίπων συναδέλφων ενόψει κρίσεων.

Υπάρχει σύνδεση της αξιολόγησης με το μισθολόγιο και δημιουργία διαφορετικών κατηγοριών αμειβόμενων υπαλλήλων στον ίδιο κλάδο, αφού προβλέπεται ταχύτερη μισθολογική εξέλιξη για τους «αρίστους» και αναστολή της μισθολογικής εξέλιξης για όλους όσους αξιολογηθούν ως «ανεπαρκείς» ή «ακατάλληλοι» (άρθρο 12Ν. 4354/2015).

Στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης η οποία αποτελείται μόνον από τους Γενικούς Διευθυντές και εξετάζει τις ενστάσεις των υπαλλήλων, **οι αιρετοί εκπρόσωποι των εργαζόμενων συμμετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου ως απλοί παρατηρητές.**

Εδώ να σημειώσουμε ότι οι επιτροπές αυτές δεν έχουν συσταθεί ακόμα, ενώ στις αντίστοιχες εγκυκλίους περιγράφονται με τρόπο που δεν αποσαφηνίζει τα όρια μεταξύ αυτών και των Υπηρεσιακών Συμβουλίων.

Η «αξιολόγηση» σχετίζεται και με την κινητικότητα, όπως αναφέρεται στο σχετικό νόμο 4440/2016, ο οποίος προβλέπει υποχρεωτική μετακίνηση υπαλλήλων- ακόμη κι εκτός νομού-, αρκεί ο φορέας προέλευσης να έχει καλύψει στο ελάχιστο 50% των θέσεων του.

Η λεγόμενη «αξιολόγηση» δεν έχει καμία σχέση με την ανάγκη επιστημονικής τεχνικής, επαγγελματικής στήριξης των δημοσίων υπαλλήλων, ώστε οι ίδιοι και οι κρατικές κοινωνικές υπηρεσίες να γίνουν καλύτερες, σύγχρονες, πιο ποιοτικές στην παροχή αναβαθμισμένων κοινωνικών υπηρεσιών για τα λαϊκά στρώματα. Δεν έχει ως σκοπό την ικανοποίηση των διευρυμένων λαϊκών αναγκών, την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ή την εξάλειψη των αιτιών που οδηγούν στην υποβάθμιση αυτών των υπηρεσιών.

Ουδέποτε έχει δια οποιουδήποτε τρόπου τεθεί σαφής και εκ των προτέρων ορισμένη στοχοθεσία τόσο στην οργανική μονάδα, που υπηρετώ, όσο και στην ίδια θέση, την οποία κατέχω. Ουδέποτε έχουν τεθεί αντικειμενικά και ορισμένα κριτήρια για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι αξιολογηθεί. Αποτέλεσμα αυτού είναι ότι καλούμε να αξιολογηθώ χωρίς στην πραγματικότητα να γνωρίζω με ποιον τρόπο μετράται η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα τόσο της μονάδας στην οποία υπηρετώ όσο και της θέσεως την οποία κατέχω. Επιπροσθέτως, δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία στην οργανική μονάδα, στην οποία υπηρετώ, με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της μονάδας αυτής αναφορικά με της επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες. Συνέπεια αυτού, γεννάται βεβαιότητα μεροληψίας της παρούσας αξιολογήσεως.

Η συνολική στοχοθεσία της υπηρεσίας (και κατ' επέκταση και η ατομική στοχοθεσία) καθορίζεται από τα πάνω, από τον υπουργό ή το όργανο διοίκησης κάθε φορέα. Οι στόχοι δηλαδή για τους οποίους θα βαθμολογηθεί ο υπάλληλος είναι καθορισμένοι, υποχρεωτικοί και άρρηκτα συνδεδεμένοι με την εφαρμογή της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής. Στο περιβάλλον του υποστελεχωμένου και υποχρηματοδοτημένου δημόσιου τομέα, (με σαφείς ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής) αρκετοί από τους στόχους πιθανότατα να μην είναι εφικτοί. Με αυτόν τον τρόπο, οι δομές θα αξιολογούνται αρνητικά και θα οδηγούνται σε περαιτέρω συρρίκνωση ή και κατάργηση. Παράλληλα, ο εργαζόμενος θα χρεώνεται ο ίδιος την αρνητική αξιολόγηση που θα τον συνοδεύει σε όλο τον εργασιακό του βίο.

Το θεσμικό πλαίσιο κινητικότητας - «αξιολόγησης» υπαλλήλων διασταυρώνεται με το ψηφιακό οργανόγραμμα και τα επιμέρους οργανογράμματα υπουργείων – αυτοδιοίκησης - φορέων, με τη συγχώνευση και κατάργηση ειδικοτήτων και κλάδων και συμπληρώνεται από την ιδιωτικοποίηση μέσω εργολαβιών **και από τη διεύρυνση των**

ελαστικών σχέσεων εργασίας μέσω Κοινωνικών Συνεταιριστικών επιχειρήσεων (ΚΟΙΝΣΕΠ), «ωφελούμενων», συμβασιούχων, αναπληρωτών κτλ.

Τονίζεται , ότι η εισαγόμενη δια των διατάξεων του Ν.4369/2016 διαδικασία συνδέει ευθέως την αξιολόγηση με τον μισθό , την κινητικότητα και την συρρίκνωση – κατάργηση υπηρεσιών και οργανικών θέσεων, ενώ δεν αποκλείεται η σύνδεσή της με απολύσεις, σε περίπτωση αρνητικής αξιολόγησης. Σε συνδυασμό δε με την εγκύκλιο του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, που αφορά στην «Αξιολόγηση και εξορθολογισμός των κλάδων του Δημοσίου Τομέα» (αριθμό πρωτ. ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/149/οικ. 7282/2-3-2017), μεθοδεύεται η συγχώνευση κλάδων στην κατεύθυνση της μη εξειδίκευσης εργασιών, στην λογική του «όλοι κάνουν τα πάντα» και συγχωνεύσεις – καταργήσεις Δομών και Υπηρεσιών.

| Α/Α | ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ | ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ | ΥΠΗΡΕΣΙΑ | ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ | ΥΠΟΓΡΑΦΗ |
|-----|---------------|------------|----------|--------------------|----------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |