



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Αθήνα, 27 Μαρτίου 2017

Αριθμ. Πρωτ.: 276

ΟΡΘΗ ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

ΑΠΕΡΓΙΑ-ΑΠΟΧΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ Ν.4369/2016 ΔΥΝΑΜΙΚΑ ΚΑΙ ΕΝΩΤΙΚΑ ΝΑ ΑΝΤΙΣΤΑΘΟΥΜΕ ΣΤΗ ΔΙΑΛΥΣΗ ΤΗΣ Τ.Α.

Παρά τις αντιδράσεις, που έχουν εκφραστεί για τον νέο τρόπο «αξιολόγησης» στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, που ψηφίστηκε με το Ν.4369/2016, η κυβέρνηση εμμένει σε ένα σύστημα, που δεν μπορεί να εφαρμοστεί λόγω των ιδιαιτεροτήτων στις αρμοδιότητες και στην λειτουργία του χώρου της Αυτοδιοίκησης. Η προτεινόμενη «αξιολόγηση» σε καμία περίπτωση δεν επιδιώκει την επαγγελματική και επιστημονική στήριξη των εργαζομένων για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στον πολίτη, ιδιαίτερα στις εποχές των μνημονίων και της οικονομικής εξαθλίωσης, αλλά ούτε και στην υπεράσπιση του Δημόσιου και Κοινωνικού χαρακτήρα των υπηρεσιών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Με την υπ' αριθμ.: 22480/8-6-2016 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συστάθηκε Ομάδα Εργασίας που αφορούσε στην εξειδίκευση της εφαρμογής του Ν.4369/2016 στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Ουσιαστικά αναγνωρίστηκε η ανάγκη ενός ξεχωριστού συστήματος αξιολόγησης, που θα προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες των Ο.Τ.Α.

Θα θέλαμε εξ αρχής να επισημάνουμε, πως με ευθύνη του Υπουργείου Εσωτερικών η συζήτηση στην προτεινόμενη Ομάδα Εργασίας εξαντλήθηκε στο ζήτημα του διορισμού των Γεν. Γραμματέων των Δήμων, που αποτέλεσε σημείο σύγκρουσης μεταξύ της Κ.Ε.Δ.Ε. και του Υπουργείου, ενώ στη συνέχεια η Ομάδα Εργασίας δεν ξανασυνεδρίασε έως και την λήξη της προβλεφθείσας από τον Νόμο προθεσμίας.

Με το Ν.4369/2016 ευθέως η αξιολόγηση συνδέεται με τον μισθό, την κινητικότητα και την συρρίκνωση-κατάργηση υπηρεσιών και οργανικών θέσεων, ενώ δεν αποκλείεται η σύνδεσή της με απολύσεις στην περίπτωση αρνητικής αξιολόγησης.

Σε συνδυασμό δε με την εγκύκλιο του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, που αφορά στην «Αξιολόγηση και εξορθολογισμό των κλάδων Δημοσίου Τομέα» (αριθμ. πρωτ.:ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/149/οικ.7282/2-3-2017), μεθοδεύεται η συγχώνευση κλάδων στην κατεύθυνση της μη εξειδίκευσης εργασιών, στη λογική του «όλοι κάνουν τα πάντα» και συγχωνεύσεις-καταργήσεις Δομών και Υπηρεσιών.

Πάγια θέση της Ομοσπονδίας είναι, πως δεν πρέπει η αξιολόγηση να συνδέεται σε καμία περίπτωση με μισθολόγιο και απολύσεις και να είναι

τιμωρητικού χαρακτήρα, αλλά να έχει ως στόχο την βελτίωση και την καλύτερη οργάνωση των Δημοτικών Υπηρεσιών, καθώς και την πληρέστερη στελέχωση τους. Ιδιαίτερα δε στον χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης οι ιδιαιτερότητες, που υφίστανται επιβάλλουν την εισαγωγή ενός εξατομικευμένου, αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης. Αίτημα της Ομοσπονδίας είναι η δημιουργία ξεχωριστού-αυτοτελούς συστήματος αξιολόγησης που θα ξεκινά από τη δημιουργία Σύγχρονων Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.), με αναγνώριση των πραγματικών αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, με σαφή διαμόρφωση περιγραμμάτων θέσεων και στοχοθεσίας αυτών, καθηκοντολόγιο κ.λπ. και επιλογή της υπαλληλικής ιεραρχίας (Προϊστάμενοι) με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια.

Τόσο το σύστημα αξιολόγησης προσωπικού όσο και το σύστημα επιλογής Προϊσταμένων, που προβλέπει ο Ν.4369/2016 δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, τόσο λόγω της ιδιαιτερότητας του χώρου, όσο και λόγω του μεγάλου και ετερόκλητου αριθμού αρμοδιοτήτων, τις οποίες έχει στην ευθύνη της και οι οποίες είναι Κοινωνικού χαρακτήρα.

Σήμερα, η Τοπική Αυτοδιοίκηση λειτουργεί σε συνθήκες «έκτακτης ανάγκης» λόγω της τεράστιας έλλειψης προσωπικού, της περικοπής πόρων, της έλλειψης σύγχρονου μηχανολογικού και υλικοτεχνικού εξοπλισμού, με επακόλουθο κάτω από την επιτακτική ανάγκη ανταπόκρισης στις έκτακτες ανάγκες, που συχνά ανακύπτουν, κάθε εργαζόμενος πολλές φορές να ασκεί πολλαπλά καθήκοντα και όχι σπανίως αλλότρια. Για παράδειγμα οικοδόμος κάνει τον φύλακα, ελαιοχρωματιστής τον ηλεκτρολόγο, παιδαγωγός τον τραπεζοκόμο, καθαρίστρια την μαγείρισσα, γεωπόνος τον οδηγό, εργάτης πρασίνου τον χειριστή μηχανημάτων κ.λπ.

Είναι μόνο λίγα χαρακτηριστικά παραδείγματα, που δείχνουν με ξεκάθαρο τρόπο πως δεν είναι εφικτό να εφαρμοστεί η προωθούμενη από την κυβέρνηση στοχοθεσία στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και ειδικότερα στο εργατοτεχνικό προσωπικό. Είναι επίσης γνωστό πως η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ανήκουν σε εργατοτεχνικές ειδικότητες καθώς και σε ειδικότητες κοινωνικής ανταπόδοσης, που καθιστούν ανέφικτη την μέτρηση της αποδοτικότητας ενός εργαζόμενου.

Ενδεικτικά αναφέρουμε πως μια σειρά αρμοδιότητες, που σήμερα ασκεί η Τοπική Αυτοδιοίκηση (Κοινωνικό Παντοπωλείο, Κοινωνικό Φροντιστήριο, Πρόγραμμα Βοήθεια στο σπίτι κ.λπ.) δεν περιγράφονται καν στα οργανογράμματα των Δήμων. Το υπόλοιπο δε προσωπικό (π.χ. Διοικητικό) λειτουργεί πολλές φορές με παράλληλα καθήκοντα σε 2 και 3 οργανικές μονάδες για την κάλυψη των αναγκών. Επισημαίνουμε, πως σε περίπτωση «στοχοθεσίας» θα πρέπει άμεσα να γίνεται ευθεία αναφορά στην ειδικότητα του κάθε εργαζόμενου και στα καθήκοντα που από αυτήν απορρέουν!!!

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση, τέλος, έχει την Διοικητική και Οικονομική της αυτοτέλεια με ξεχωριστό Κώδικα Υπαλλήλων και πολυσύνθετες αρμοδιότητες και ιδιαιτερότητες, που καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη ενός συστήματος αξιολόγησης

απλού, πρακτικού και αντικειμενικού, που θα ελαχιστοποιεί τις παρεμβάσεις των αιρετών.

Ως Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. έχουμε εκφράσει την κάθετη αντίθεσή μας στο σύστημα που θέλει να εφαρμόσει η κυβέρνηση, αφού ενσωματώνει λογικές και πρακτικές με τις οποίες διαχρονικά έχουμε διαφωνήσει και συγκρουστεί:

- 1. Ενσωματώνει την περιβόητη «συνέντευξη», η οποία μάλιστα μοριοδοτείται το ανώτερο με 1.000 μόρια, ισοσκελίζοντας σε αξία την μοριοδότηση των τυπικών προσόντων.** Για να πιάσει ένας εργαζόμενος το ανώτερο όριο μορίων (1.000) λόγω τυπικών προσόντων, θα σπουδάζει 35-38 χρόνια (Π.Ε., μεταπτυχιακό, διδακτορικό) με την προϋπόθεση επιπλέον πως θα είναι αριστούχος, ενώ άλλος συνάδελφος με μια συνέντευξη με «ευνοϊκές συνθήκες» θα μπορεί να υπερκεράσει τα αυξημένα τυπικά προσόντα.
- 2. Παρά την προοδευτική σε πρώτη ματιά «αντίστροφη αξιολόγηση», που είναι δυνατόν (με πολλά προβλήματα) να εφαρμοστεί σε μικρές οργανικές μονάδες (2-5 άτομα) οι προτεινόμενες ολομέλειες οργανικών μονάδων είναι αδύνατον να λειτουργήσουν στους Δήμους, αφού πολλές φορές οργανικές μονάδες περιέχουν 40, 50, 80, 100 άτομα και φτάνουν σε 1.000 και 2.500 άτομα στους μεγάλους Δήμους της χώρας (π.χ. Υπηρεσίες Καθαριότητας Δήμου Αθηναίων, Θεσσαλονίκης, Πειραιά κ.λπ.).**
- 3. Δεν προβλέπεται σε κανένα όργανο επιλογής για θέσεις ευθύνης (Ε.Ι.Σ.Ε.Π. και Σ.Ε.Π.) συμμετοχή είτε των φορέων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είτε των εργαζομένων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όπως γινόταν έως σήμερα.**
- 4. Η κλιμάκωση της μοριοδότησης σκανδαλωδώς «μειώνει» τους έχοντες τυπικών προσόντων.** Για παράδειγμα μοριοδοτείται η πιστοποιημένη από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. επιμόρφωση ανά σεμινάριο με 10 μόρια, τη στιγμή που η άριστη γνώση ξένης γλώσσας μοριοδοτείται με 40 μόρια, η πολύ καλή με 30 μόρια και η καλή με 10 μόρια. Δηλαδή, με την παρακολούθηση τεσσάρων (4) τριήμερων σεμιναρίων ισοσκελίζει κάποιος την άριστη γνώση ξένης γλώσσας, με τρία (3) σεμινάρια ισοσκελίζει την πολύ καλή γνώση ξένης γλώσσας και με ένα (1) σεμινάριο ισοσκελίζει την καλή γνώση ξένης γλώσσας. Είναι τουλάχιστον απαράδεκτη και μη αποδεκτή η πρόθεση του Νομοθέτη για υποβάθμιση των ουσιαστικών-τυπικών προσόντων ενός εργαζόμενου.
- 5. Με το προτεινόμενο Βαθμολόγιο έχουν το δικαίωμα να συμμετάσχουν στις κρίσεις Προϊσταμένων οι εργαζόμενοι με τον προβλεπόμενο βαθμό αλλά και εκείνοι που δεν έχουν τον απαιτούμενο βαθμό αλλά έχουν ασκήσει καθήκοντα Προϊσταμένου σε αντίστοιχη θέση ευθύνης ακόμη και με απλή ανάθεση.** Θα έπρεπε να προβλέπεται η άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης μόνο μετά από ουσιαστική κρίση του αρμόδιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου και όχι με την διαδικασία της ανάθεσης που κατά συνήθη πρακτική επιδιώκουν οι αιρετοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

6. Δεν προσδιορίζεται ο όρος «πλημμελής άσκηση των καθηκόντων» ως σοβαρός λόγος πρόωρης λήξης της θητείας Προϊσταμένου και πως αυτό θα πιστοποιείται.
7. Είναι τουλάχιστον απαράδεκτο να υφίσταται αυξημένη μοριοδότηση για την προϋπηρεσία που θα αναγνωριστεί από τον Ιδιωτικό Τομέα έναντι της προϋπηρεσίας στον ίδιο φορέα ή σε άλλο φορέα του Δημοσίου.

Μέχρι στιγμής ορθώς οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εσωτερικών δεν έχουν αποστείλει προς τους Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού τις εγκυκλίους που αφορούν στην αξιολόγηση του προσωπικού, αφού δεν έχει εξειδικευτεί το νομοθετικό πλαίσιο στις ανάγκες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Στο πλαίσιο και των δεσμεύσεων της πολιτικής ηγεσίας σε σχέση με την ανάγκη ύπαρξης ξεχωριστού συστήματος αξιολόγησης και κρίσης Προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης, προσαρμοζόμενο στις ιδιαιτερότητες και στα πραγματικά δεδομένα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης για να είναι λειτουργικό και βιώσιμο, η Εκτελεστική Επιτροπή της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. ζητά την αποδοχή των προτάσεών μας.

Η μη αποδοχή έως σήμερα των παγίων θέσεων της Ομοσπονδίας σε σχέση με την ανάγκη θέσπισης ενός απλού, ανταποδοτικού, μη γραφειοκρατικού και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση που θα αναγνωρίζει τις ιδιαιτερότητές της, θα αντιμετωπιστεί κινηματικά και μαζικά από τους εργαζόμενους στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Γι΄ αυτό συμμετέχουμε στην κινητοποίηση που έχει προκηρύξει η Εκτελεστική Επιτροπή της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. για Απεργία-Αποχή από κάθε διαδικασία που αφορά στην αξιολόγηση. Καλούμε τους Συλλόγους-Μέλη της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. να παρέμβουν άμεσα ενημερώνοντας το σύνολο των εργαζομένων και αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες για την μαζική συμμετοχή τους στην Απεργία-Αποχή.

Στο πλαίσιο της υλοποίησης κατ΄ αρχήν της απόφασης της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. για Απεργία-Αποχή από την εφαρμογή του Ν.4369/2016, καλούνται οι Σύλλογοι-Μέλη της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. με ευθύνη των Διοικητικών Συμβουλίων, να συγκεντρώνουν τα έντυπα αξιολόγησης που θα μοιραστούν στους εργαζόμενους και να τα επιστρέψουν στα αρμόδια Γραφεία Προσωπικού.

Για την επιτυχία της Απεργίας-Αποχής πραγματοποιούμε Συγκεντρώσεις, Γενικές Συνελεύσεις και κάθε άλλη μορφή αγώνα για την ενημέρωση όλων των συναδέλφων. Έχουμε ως πρότυπο τον τρόπο που αντιμετωπίσαμε και καταργήσαμε στην πράξη την «αξιολόγηση» του Κυρ. Μητσοτάκη (Ν.4250/2014). Στο δικό μας χέρι είναι και αυτή την φορά να μην επιτρέψουμε να προχωρήσει η διαδικασία της αξιολόγησης που σε τίποτα δεν θα ωφελήσει πολίτες και εργαζόμενους και εντάσσεται στην εφαρμογή των όσων προβλέπει το 3^ο μνημόνιο.

Με αγωνιστικούς χαιρετισμούς

Για την Εκτελεστική Επιτροπή της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.

Ο Πρόεδρος

Ο Αναπλ. Γεν. Γραμματέας

Νίκος Τράκας

Γιάννης Τσουνής