



Ανδρέα Παπανδρέου 37, 15180 Μαρούσι

<http://www.osekdyp.gr> Email: omospondia@minedu.gov.gr

3ο Εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο ΟΣΕΚΔΥΠ

Μαρούσι, 5 & 6 Ιουλίου 2022

ΠΡΟΣ:

- Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων
- ΑΔΕΔΥ
- Συλλόγους-μέλη

Ψήφισμα 2^ο για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων

A. Παρουσίαση νομοθετικού πλαισίου

Στις 14-6-2022 δημοσιεύθηκε ο νόμος 4940/2022 (Α' 112) με το **νέο σύστημα αξιολόγησης**, που αφορά περίπου 200.000 υπαλλήλους της διοίκησης του κράτους (δηλαδή των Υπουργείων και των φορέων που εποπτεύουν, και της αυτοδιοίκησης) και πρόκειται να εφαρμοστεί από το 2023. Προβλέπονται δύο διακριτές διαδικασίες αξιολόγησης, μία για προϊσταμένους και μία για υπαλλήλους, και η χορήγηση μπόνους επίτευξης στόχων σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων στο Δημόσιο.

Η αξιολόγηση με βαθμολογία «φεύγει» από τους υπαλλήλους και επικεντρώνεται στους προϊσταμένους, οι οποίοι ενώ θεωρητικά μπαίνουν σε πιο «σφιχτό» αξιολογητικό έλεγχο, αποκτούν (ακόμη και ως μετακλητοί) ισχυρό «διευθυντικό δικαίωμα» πάνω στους υφισταμένους τους υπαλλήλους, στον ορισμό στόχων προς επίτευξη, στην αξιολόγηση, στα μπόνους και κατ' επέκταση στη γενικότερη επαγγελματική τους εξέλιξη.

Βασικός άξονας των νέων ρυθμίσεων είναι η σύνδεση της αξιολόγησης με τους προς επίτευξη στόχους που τίθενται για κάθε υπηρεσία μέσω των ετήσιων σχεδίων δράσης των υπουργείων που εγκρίνονται στο τέλος κάθε έτους από το υπουργικό συμβούλιο. Η εξειδίκευση και ο επιμερισμός των στόχων σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο θα συμφωνούνται μεταξύ προϊσταμένου (προϊσταμένου-αξιολογούμενου και προϊσταμένου-αξιολογητή, ο οποίος θα είναι ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενος του πρώτου), κατηγορία στην οποία εμπίπτουν και οι μετακλητοί.

Πρόκειται σαφώς για καθορισμό στοχοθεσίας από την πολιτική ηγεσία (καθοδική/top-bottom), που θα εξειδικεύεται έως το επίπεδο του υπαλλήλου.

Οι προϊστάμενοι θα βαθμολογούνται από το 1 έως το 5 με βάση την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί σε επίπεδο οργανικής μονάδας. Οι χαμηλά αξιολογούμενοι προϊστάμενοι είναι αντιμέτωποι με ποινές: αν στο τέλος του αξιολογητικού έτους κάποιος έχει συγκεντρώσει από 2 βαθμούς και κάτω (με άριστα το 5) σωρευτικά στη συνολική του βαθμολογία, στην επιμέρους βαθμολογία επίτευξης στόχων και στην επιμέρους βαθμολογία των δεξιοτήτων του, τότε, σύμφωνα με το νομοσχέδιο, υφίσταται «σοβαρός υπηρεσιακός λόγος απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του».

«Τιμωρητικές» διαθέσεις δεν υπάρχουν για τους υπαλλήλους: αν κάποιος λάβει κακή αξιολόγηση από τον προϊστάμενό του θα πρέπει να ακολουθήσει ένα «σχέδιο ανάπτυξης», το οποίο αποσκοπεί στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του και θα συμφωνηθεί από κοινού με τον αξιολογητή του. Σε αμφότερες τις διαδικασίες αξιολόγησης ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα ένστασης.

Πρέπει να επισημανθεί, ωστόσο, ότι η έκθεση αξιολόγησης τόσο του προϊσταμένου όσο και του υπαλλήλου περιλαμβάνει την **υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη**, γεγονός που επηρεάζει τελικά αρνητικά την όλη διαδικασία αξιολόγησης.

Το κείμενο του νόμου βρίθεται από αόριστες έννοιες, τις οποίες επιχειρεί να εξηγήσει: εισάγονται έννοιες όπως ο «προσανατολισμός στον πολίτη», η «προσαρμοστικότητα», η «ηγετικότητα», ο «προσανατολισμός στο αποτέλεσμα» και ο «σφυγμός της ομάδας». Πρόκειται για προσπάθεια πιστής αντιγραφής επιχειρηματικών πρακτικών και αντίστοιχων όρων χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες, πρακτικές και θεσμικές λειτουργίες της δημόσιας διοίκησης.

Στον ίδιο νόμο προβλέπεται και η καθιέρωση ενός **συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής της παραγωγικότητας**, συνολικού ετήσιου ύψους 35 εκατ. ευρώ. Η ανταμοιβή μπορεί να φτάσει έως και το 15% του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου.

Ο προϊστάμενος κάθε διεύθυνσης, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των καθηκόντων των υπαλλήλων, την υλοποίηση των ποσοτικών στόχων και την εύρυθμη λειτουργία της οργανικής μονάδας, ορίζει τους υπαλλήλους, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην επίτευξη των στόχων και είναι επιλέξιμοι για την καταβολή του μπόνους.

Η ως άνω επιλογή τελεί υπό την έγκριση του οικείου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, ο οποίος αποφαινεται σχετικώς εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από τη γνωστοποίησή της σε αυτόν. Με την άπρακτη παρέλευση της ως άνω προθεσμίας, η επιλογή θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή.

Το μέτρο αφορά:

- Τους πολιτικούς υπαλλήλους και το ένστολο προσωπικό του δημοσίου τομέα, οι οποίοι, λόγω αρμοδιότητας, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των ετήσιων σχεδίων δράσης των υπουργείων, που εγκρίνονται κάθε Δεκέμβριο από το Υπουργικό Συμβούλιο (συνολική δαπάνη 20.000.000 ευρώ ανά έτος).
- Τους υπαλλήλους που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων (συνολική δαπάνη 10 εκατ. ευρώ ανά έτος).
- Το προσωπικό των γενικών διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των υπουργείων, του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, καθώς και στις λοιπές υπηρεσίες και φορείς, που εποπτεύονται ή υπάγονται στο υπουργείο Οικονομικών, με βάση την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων που καθορίζονται με απόφαση του υπουργού Οικονομικών για κάθε υπηρεσία.

B. Κριτικές Παρατηρήσεις

Με τον ν. 4940/2022 συνεχίζονται οι αντιδραστικές μεταρρυθμίσεις και η επίθεση σε βάρος των δημοσίων υπαλλήλων. Πιο συγκεκριμένα, η κυβέρνηση της ΝΔ με τον ανωτέρω νόμο:

1. ΒΕΛΤΙΩΝΕΙ την απαράδεκτη αξιολόγηση που είχε εισαγάγει ο ΣΥΡΙΖΑ με το μνημονιακό του νόμο του 2016 και είχε ως αποτέλεσμα την τιμωρία των υπαλλήλων που συμμετείχαν σε απεργίες της ΑΔΕΔΥ.
2. ΕΠΙΒΑΛΛΕΙ το «διαίρει και βασίλευε» ανάμεσα στους υπαλλήλους με τη σύνδεση της «αξιολόγησης» με τη μισθολογική εξέλιξη, τη μείωση μισθών και κατά συνέπεια συντάξεων.
3. ΕΝΙΣΧΥΕΙ τον ρόλο των προϊσταμένων.
4. ΔΙΝΕΙ ΕΜΦΑΣΗ στην «ανάπτυξη δεξιοτήτων» των δημοσίων υπαλλήλων που δεν έχουν καμία σχέση με την επιστημονική τους επάρκεια.
5. ΕΙΣΑΓΕΙ τον θεσμό του «συμβούλου ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού» που υπάγεται απευθείας στο υπουργείο Εσωτερικών, ώστε ο έλεγχος των εργαζομένων να είναι ακόμα πιο ασφυκτικός.

6. ΔΙΝΕΙ μπόνους μόνο σε υπαλλήλους που εμπλέκονται με εργασίες που αφορούν τους επιχειρηματικούς ομίλους όπως, για παράδειγμα, το Ταμείο Ανάκαμψης και τους δικαστικούς υπαλλήλους.

7. ΕΝΙΣΧΥΕΙ την ταξική επιθετικότητα του κράτους απέναντι στους δημοσίους υπαλλήλους και κατ' επέκταση σε όλους τους εργαζόμενους, στα λαϊκά στρώματα, δυναμώνοντας την τάση υποχώρησης, συμβιβασμού και χειραγώγησης των δημοσίων υπαλλήλων.

8. ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ στις επιδιώξεις για συρρίκνωση των υπαρχουσών κρατικών υπηρεσιών, την ενίσχυση της επιχειρηματικής λειτουργίας τους με χαρακτηριστικά παραδείγματα τα νοσοκομεία, τα σχολεία, τα πανεπιστήμια.

Ως προς το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής που εισάγεται:

- Αυτό δεν μπορεί να ανακουφίσει την οικονομική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι δημόσιοι υπάλληλοι **με παγωμένο μισθό επί 11 χρόνια**, την ώρα που ο πληθωρισμός χτυπά διαδοχικά ρεκόρ και ο ονομαστικός μισθός των δημοσίων υπαλλήλων συρρικνώνεται περαιτέρω μετά την παρατεταμένη κρίση του 2010. Κατά την περίοδο 2008 με 2020 ο μέσος μισθός υποχώρησε στην Ελλάδα κατά 25.6%, ενώ αντίθετα στην Ευρωζώνη αυξήθηκε κατά 21.4% και στην ΕΕ κατά 23.8%. Στο δε εύλογο αίτημα αναθεώρησης του ενιαίου μισθολογίου στον δημόσιο τομέα, με βάση τις οικονομικές συνθήκες και τον πληθωρισμό, η κυβέρνηση σιωπά.

- Το μέτρο αφορά μία μικρή μερίδα υπαλλήλων που απασχολούνται σε συγκεκριμένες υπηρεσίες. Δεδομένου ότι συνδέεται μόνο με ποσοτικούς στόχους, αποκλείονται οι υπάλληλοι των οποίων η εργασία μπορεί να αξιολογηθεί βάσει ποιοτικών στόχων και δεικτών. Έτσι καταστρατηγείται ακόμα μια φορά το ενιαίο μισθολόγιο, δημιουργώντας δημοσίους υπαλλήλους πολλαπλών ταχυτήτων. Δεν αποκλείεται μάλιστα να προκληθεί ένα κύμα αιτημάτων κινητικότητας προς υπηρεσίες των οποίων οι υπάλληλοι είναι επιλέξιμοι για την πρόσθετη ανταμοιβή, με αποτέλεσμα να αποδυναμωθούν οι υπόλοιποι φορείς και υπηρεσίες.

- Η απόλυτη εξουσία που δίνεται σε διευθυντές να καθορίζουν το ποιοι συνάδελφοί τους θα λαμβάνουν «ανταμοιβή» αφήνει ορθάνοιχτο παράθυρο για πελατειακές, αναξιοπρεπείς, αξιοκρατικές και ευνοιοκρατικές ρυθμίσεις, οι οποίες, αν εφαρμοστούν, θα λειτουργήσουν διαλυτικά για τη συνοχή των δημοσίων υπηρεσιών.

- Σε κάθε περίπτωση, αυτό που φαίνεται ότι επιχειρείται με το σύστημα είναι ο διχασμός των δημοσίων υπαλλήλων.

Όταν αναφέρεται κανείς γενικά σε οποιοδήποτε είδους αξιολόγηση, τρία είναι τα θεμελιώδη ερωτήματα:

- 1) Ποιος είναι ο **αξιολογούμενος**;
- 2) Ποιος είναι ο **αξιολογητής**;
- 3) Ποιος είναι τελικά ο **σκοπός** της αξιολόγησης;

Ως προς τον αξιολογούμενο:

Δυστυχώς, ο νέος νόμος μεταφέρει και πάλι την ευθύνη για τη λειτουργία του υποστελεχωμένου και υποχρηματοδοτούμενου δημοσίου τομέα στους εργαζόμενους. **Για άλλη μια φορά αντιμετωπίζονται ως πρόβλημα των δομών του Δημοσίου οι εργαζόμενοί του.**

Αξιολογείται η ατομική απόδοση των προϊσταμένων, ανεξαρτήτως διαθέσιμων υλικών ή ανθρώπινων πόρων, κατάλληλης στελέχωσης ή οργανωτικών δυσπλασιών.

Δεν υπάρχει καμία πρόνοια για να κατανοηθούν οι αδυναμίες του Δημοσίου ως ένα ζήτημα αποτίμησης των δομών και των υπηρεσιών του.

Δεν είναι δυνατόν να αξιολογείται, τόσο η ατομική απόδοση προϊσταμένων, όσο και η επίδοση τμημάτων, χωρίς να εξετάζονται οι οργανωτικές προϋποθέσεις για την επίτευξη της στοχοθεσίας.

Αλήθεια, με ποια κριτήρια και με ποια μεθοδολογία θα τίθενται οι στόχοι και πώς θα υπολογίζεται η εκπλήρωσή τους;

Η στοχοθεσία και η επίτευξή της δεν συναρτάται μόνον με τους υπαλλήλους, αλλά με τη συνολική λειτουργία της δομής του Δημοσίου.

Σε ένα περιβάλλον παρακμής, αποτέλεσμα βαθιάς κρίσης σε όλους τους τομείς, με ελλείψεις προσωπικού, προβλήματα στην οργάνωση, μειωμένους πόρους και ανυπαρξία επιμόρφωσης, έρχεται η κυβέρνηση και προωθεί όχι την αξιολόγηση της δομής και των υπηρεσιών, αλλά των προσώπων.

Το ίδιο άλλωστε έπραξε και με την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών: σκοπός της δεν ήταν η πραγματική αποτύπωση, με επιστημονικά κριτήρια, της κατάστασης στα ελληνικά σχολεία, αλλά η μετακύλιση, με υπόγειο τρόπο, των ευθυνών στο εκπαιδευτικό προσωπικό.

Ουσιαστικά αξιολογείται μόνο το έμψυχο δυναμικό και τίποτα άλλο.

Ως προς τον αξιολογητή:

Ο νόμος επικεντρώνεται σε μια περίπλοκη διαδικασία αξιολόγησης, τη στιγμή που απουσιάζει οποιαδήποτε ρύθμιση ή αναφορά για το **ζήτημα της επιλογής προϊσταμένων**, η οποία γίνεται κατά κύριο λόγο με ανάθεση και όχι με τη διαδικασία των κρίσεων, αποτελώντας μια διαχρονική παθολογία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

Ο αξιολογητής δεν έχει τη διοικητική και ηθική νομιμοποίηση, αλλά ούτε διασφαλίζεται ότι η αξιολόγηση δεν θα έχει στοιχεία είτε κομματικού οφέλους είτε συναδελφικής αλληλεγγύης.

Η αξιολόγηση και η επιλογή των υπαλλήλων που θα λάβουν τη χρηματική ανταμοιβή θα γίνεται από προϊστάμενους που ουδέποτε αξιολογήθηκαν για να λάβουν τη θέση που κατέχουν.

Ουσιαστικά, εδώ και δεκαετίες **έχει καταργηθεί de facto οποιαδήποτε αντικειμενική/αξιοκρατική διαδικασία επιλογής προϊσταμένων**: οι υπηρετούντες προϊστάμενοι στο Δημόσιο σήμερα είναι, στη συντριπτική πλειονότητά τους, τοποθετημένοι με απόφαση Υπουργού! Ακόμη και όταν γίνονται κρίσεις, ισχύει η ευνοϊκή μοριοδότηση όσων έχουν τοποθετηθεί σε θέσεις ευθύνης από τις πολιτικές ηγεσίες τα προηγούμενα χρόνια, ώστε να μη μπορεί να γίνει λόγος για αντικειμενική και αξιοκρατική διαδικασία.

Κι εδώ υπάρχει και μία ακόμη διάσταση του προβλήματος: Στον ΕΦΚΑ, άνθρωποι οι οποίοι θα προσληφθούν με μισθούς 4.000-8.000 ευρώ και, χωρίς να έχουν κριθεί, θα αξιολογούν δημοσίους υπαλλήλους.

Μπορούμε να μιλάμε για αξιολόγηση σε αυτήν την πολιτική κατάσταση της διαρκούς απαξίωσης του Δημοσίου;

Ως προς τον σκοπό της αξιολόγησης:

Συνάδελφοι, η αξιολόγηση δεν είναι αυτοσκοπός: είναι ένα εργαλείο άσκησης αποτελεσματικής διοίκησης, το οποίο προφανώς δεν δύναται από μόνο του να διορθώσει τα κακώς κείμενα της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης. Εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, οργανωτικό/διαρθρωτικό και ένα ακόμα ευρύτερο πλαίσιο, κοινωνικο-οικονομικο-πολιτικό. Αν δεν ληφθεί υπόψη το σύνολο των παραγόντων που επηρεάζουν τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης και η μεταξύ τους αλληλεπίδραση, δεν πρόκειται να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητά της.

Η προηγούμενη αξιολόγηση στην πράξη αυτοακυρώθηκε. Το ίδιο θα γίνει και με αυτήν, διότι είναι εκ φύσεως αδύνατον να εκπληρώσει την αποστολή της.

Κατά τη σχετική συνέντευξη τύπου (18.5.2022), ο Υπουργός Εσωτερικών σημείωσε ότι σε επόμενο στάδιο, μέσω της εφαρμογής της στοχοθεσίας, θα χρησιμοποιηθεί η αξιολόγηση των δημόσιων δομών σαν κριτήριο ακόμα και για τις προσλήψεις. Με άλλα λόγια, το υπουργείο Εσωτερικών θα σταθμίζει αν οι δομές ανταποκρίνονται με επάρκεια στους στόχους που θέτει η κεντρική διοίκηση για να κάνει δεκτά (και πόσα) αιτήματα των υπηρεσιών για να προσλάβουν υπαλλήλους! Είναι

κάτι αντίστοιχο με την προώθηση του «τεμαχισμού» των δημόσιων σχολείων, κάτι που με βάση την αξιολογική τους κατάταξη, μπορεί να οδηγήσει προοπτικά στο να έχουν να περιμένουν λιγότερη ή μεγαλύτερη ενίσχυση από τον κρατικό κορβανά και να αναζητούν όρους οικονομικής επιβίωσης, λιγότερο ή περισσότερο, στην ιδιωτική «καλοσύνη», ιδιωτών, χορηγών, εταιρειών, «φιλάνθρωπων» ιδρυμάτων.

Όσο και να διατυμπανίζει η κυβέρνηση της ΝΔ ότι ο ν. 4940/2022 αποτελεί «τομή» για τη Δημόσια Διοίκηση, ως επιβράβευση των ικανότερων, φάνηκε περίτρανα τι σημαίνει «επιβράβευση των ικανών» από την αντιμετώπιση της κυβέρνησης απέναντι στους υγειονομικούς που έσωσαν ζωές στη διάρκεια της πανδημίας με αυτοθυσία και αυταπάρνηση! ΔΕΝ ΕΧΟΥΜΕ ΜΝΗΜΗ ΧΡΥΣΟΨΑΡΟΥ. Το 2013, με Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης τον νυν Πρωθυπουργό, Κ. Μητσοτάκη, «αξιοποιήθηκε» για να βγουν σε διαθεσιμότητα συνάδελφοί μας. Το 2018 με την τροπολογία – ΓΕΡΟΒΑΣΙΛΗ αποτέλεσε μέσο εκβιασμού για να μην καταλάβουν θέσεις ευθύνης όσοι απείχαν από αυτήν λόγω της συμμετοχής τους στη νόμιμα διακηρυγμένη απεργία – αποχή της ΑΔΕΔΥ. Σήμερα, όπως πάντα άλλωστε, χρησιμοποιείται ως μέσο «επίδειξης ισχύος», πειθαναγκασμού και χειραγώγησης με χαρακτηριστικό παράδειγμα την ποινικοποίηση του απεργιακού δικαιώματος των εκπαιδευτικών λόγω μη συμμετοχής στις διαδικασίες της αξιολόγησης αφού επισείει την ποινή της στέρησης μισθού (ενός μήνα), αλλά και αναστολή της μισθολογικής εξέλιξης! Αποκαλύπτεται για άλλη μία φορά ότι η αξιολόγηση, δεν έχει καμία σχέση με την ανάγκη για επιστημονική, τεχνική, επαγγελματική στήριξη των Δημοσίων Υπαλλήλων.

Συνάδελφοι, τελικά το ερώτημα είναι τι είδους δημόσια διοίκηση και τι είδους Δημόσιο Τομέα θέλουμε;

Μία δημόσια διοίκηση πειθήνιο όργανο της πολιτικής εξουσίας ή ακόμα χειρότερα του εκάστοτε κυβερνώντος κόμματος, με εκ των άνω τιθέμενους στόχους υλοποίησης, απόλυτα καθυποταγμένη στην ιεραρχία;

Έναν Δημόσιο Τομέα συρρικνωμένο, αδύναμο, εντολοδόχο κάθε είδους ολιγαρχών;

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ

- έναν Δημόσιο Τομέα σύγχρονο, αποτελεσματικό και δημοκρατικό, που θα υπηρετεί πραγματικά το δημόσιο συμφέρον
- μία δημόσια διοίκηση σύγχρονη, δημοκρατική, ανεξάρτητη, που θα ασκεί ορθολογικά σχεδιασμένες δημόσιες πολιτικές και θα αξιοποιεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό το έμπυχο δυναμικό της
- την κατάργηση του νόμου περί αξιολόγησης (ν.4940/2022)
- ένα σύστημα αντικειμενικής αξιολόγησης, η οποία θα διακατέχεται από τις έννοιες της χρηστής διοίκησης, της αξιοκρατίας, της ισονομίας, της δικαιοσύνης και της αμεροληψίας.

Οι εργαζόμενοι δεν συναινούμε, δεν νομιμοποιούμε, δεν συμμετέχουμε.

ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΧΗ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ».

ΤΗΝ ΑΚΥΡΩΝΟΥΜΕ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ.

ΑΠΑΝΤΑΜΕ ΜΕ ΜΑΖΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΑΓΩΝΑ.

ΔΕΝ ΔΕΧΟΜΑΣΤΕ να αποτελούμε ένα χειραγωγημένο υπαλληλικό προσωπικό που θα εξειδικεύει και θα εφαρμόζει τις αντιλαϊκές αποφάσεις και στοχεύσεις της εκάστοτε κυβέρνησης με τυράκι τα «μπόνους» και τα μισθολογικά κλιμάκια, όπως εφαρμόζεται ήδη στην ΑΑΔΕ.

ΑΠΕΧΟΥΜΕ από κάθε διαδικασία «αξιολόγησης», για να διαφυλάξουμε το δημόσιο χαρακτήρα των υπηρεσιών, για να αποτρέψουμε τις μισθολογικές ανισότητες και την λογική των «μπόνους», τις δυσμενείς υπηρεσιακές μεταβολές, τις απολύσεις, τον διαχωρισμό, την ομηρία και την διάσπαση των συναδέλφων.

ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ την «ΑΠΕΡΓΙΑ – ΑΠΟΧΗ» από κάθε διαδικασία που αφορά την «αξιολόγηση» σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις του Γ.Σ. της ΑΔΕΔΥ, με μαζικές διαδικασίες και συλλογικό αγώνα.