

Αθήνα, 14 Σεπτεμβρίου 2026

Αριθμ. Πρωτ.: 374

Προς:

1. Υπουργό Εσωτερικών
κ. Θεόδωρο Λιβάνιο
2. Νέα Δημοκρατία
3. ΠΑ.ΣΟ.Κ.
4. ΣΥ.ΡΙΖ.Α.
5. Κ.Κ.Ε.
6. Πλεύση Ελευθερίας

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Για το σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών με τίτλο: «Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του Δημόσιου Τομέα, Αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης» και λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών».

Το Νομοσχέδιο είναι συνέχεια του «νέου» ακόμα πιο αυταρχικού Πειθαρχικού Δικαίου που ψηφίστηκε πέρυσι το καλοκαίρι. Πατάει στο ήδη υπάρχον σαθρό έδαφος ενός πλαισίου φωτογραφικών διατάξεων και ενός καθεστώτος διαρκών αναπληρώσεων και τοποθετήσεων σε θέσεις ευθύνης, που υλοποίησαν όλες οι κυβερνήσεις για να έχουν Προϊσταμένους και Διευθυντές που θα υπηρετούν ακόμα πιο πρόθυμα την πολιτική τους.

Με το Νομοσχέδιο, συνδέεται σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό η εξέλιξη των Δημοσίων Υπαλλήλων με την αξιολόγηση, αξιοποιείται το Νομοθετικό οπλοστάσιο που διαμόρφωσαν όλες οι προηγούμενες κυβερνήσεις, όπου όποιος υπάλληλος δεν το αποδέχεται, εκφράζει αμφιβολίες, αντιρρήσεις, σηκώνει κεφάλι, θα δέχεται την τιμωρία ότι δεν είναι αρκετά «ευπροσάρμοστος», ότι δεν θα έχει επαρκείς δεξιότητες και δεν θα μπορεί να ανέβει βαθμό, δεν θα μπορεί να δώσει ούτε καν την περιβόητη γραπτή εξέταση του Α.Σ.Ε.Π., θα είναι κλειστό το περίφημο Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων. Χτίζεται από τώρα το υπόβαθρο για τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης που θα αποδέχονται τους αντιλαϊκούς σχεδιασμούς του κράτους, την επιχειρηματική λειτουργία των Νοσοκομείων, ένα Σχολείο υποταγμένο στις ανάγκες της αγοράς και των διάφορων χορηγών, κ.λπ.

Α. Νέο Βαθμολόγιο των Δημοσίων Υπαλλήλων.

Εισάγεται νέο Βαθμολόγιο με κλίμακα επτά (7) βαθμών από πέντε (5) που είναι σήμερα. Οι δύο ανώτεροι βαθμοί Α' και Β' θα αποδίδονται πλέον ως «προνόμιο» μόνο στους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές αντίστοιχα! Για την πλειοψηφία των υπαλλήλων, καταληκτικός βαθμός θα είναι ο Γ', ενώ για τους υπαλλήλους κατηγορίας Υ.Ε. ο βαθμός Δ'. Άμεση συνέπεια της νέας ρύθμισης είναι η αυτόματη βαθμολογική υποβάθμιση για τη συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων, αφού όσοι έχουν βαθμό Α' και Β', θα καταταχθούν σε χαμηλότερο βαθμό αυτοδίκαια!

Επίσης, αυξάνεται ο ελάχιστος χρόνος για να φτάσει ένας υπάλληλος από τον εισαγωγικό βαθμό Ζ' στον «καταληκτικό» βαθμό. Συγκεκριμένα, για τους υπαλλήλους Π.Ε. απαιτούνται 16 έτη από 13, για τους υπαλλήλους Τ.Ε. 19 έτη από 14, για τους υπαλλήλους Δ.Ε. 25 έτη από 16, για τους υπαλλήλους Υ.Ε. 25 έτη από 22.

Ωστόσο, στο άρθρο 5 ορίζεται ρητά ότι «η συμπλήρωση του ελάχιστου χρόνου υπηρεσίας σε κάθε βαθμό δεν συνεπάγεται αυτοδίκαιη προαγωγή σε επόμενο βαθμό». Για να ανέβει στον επόμενο βαθμό, ο υπάλληλος θα πρέπει να κρίνεται επαρκής και στις εννέα (9) δεξιότητες του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του Ν.4940/2022!! Από ποιον θα κρίνεται ο υπάλληλος; Από τον Προϊστάμενο-Αξιολογητή του, στον οποίο ο Νόμος δίνει τη δυνατότητα να «κόψει» όποιον υφιστάμενο υπάλληλό του θέλει!! Κι αυτό, ενώ στη συντριπτική πλειοψηφία των υπηρεσιών, Προϊστάμενοι-Αξιολογητές έχουν οριστεί με αναπληρώσεις και τοποθετήσεις χωρίς να έχουν γίνει ούτε καν οι κρίσεις του ασφυκτικού πλαισίου του Υπαλληλικού Κώδικα.

Οι δεξιότητες στις οποίες θα κρίνονται οι υπάλληλοι είναι είτε αφηρημένες, όπως «προσανατολισμός στο αποτέλεσμα» ή έχουν συγκεκριμένες κατευθύνσεις, όπως «προσαρμοστικότητα» και «ηγετικότητα», δηλαδή «προσαρμογή» στις εκάστοτε απαιτήσεις των κυβερνήσεων και των διοικήσεων και μάλιστα πρόθυμη – «ηγετική» υλοποίησή τους! Δεξιότητες που δεν έχουν να κάνουν με τη συμβολή του κάθε υπαλλήλου στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών. Μάλιστα, δεν διευκρινίζεται πώς ακριβώς θα διαπιστώνεται αυτή η επάρκεια, καθώς η αξιολόγηση θα βασίζεται στους «Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας», οι οποίοι θα «εξειδικευτούν» από τον «Οδηγό Αξιολόγησης Δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας» που θα εκδοθεί από τον Υπουργό Εσωτερικών!!!

Περαιτέρω, εκτός από τις περιπτώσεις ταχύτερης βαθμολογικής κατάταξης λόγω τυπικών προσόντων (μεταπτυχιακό, διδακτορικό, κ.λπ.), υπάρχει πρόβλεψη επίσπευσης της βαθμολογικής εξέλιξης για τους υπαλλήλους οι οποίοι

«έχουν αξιολογηθεί ως υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων για τρία (3) συνεχή έτη»!! Έτσι εξηγείται λοιπόν το τσεκούρι που έπεσε από την Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης, που μέσα στο καλοκαίρι προχώρησε σε μαζικούς αποχαρακτηρισμούς υπαλλήλων που είχαν αξιολογηθεί ως «υψηλής απόδοσης» από τους Αξιολογητές τους για το έτος 2023, ακόμα και με χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης!

Οι ρυθμίσεις αυτές:

- **Βαθαίνουν την ατομική διαφοροποίηση και κατακερματισμό των Δημοσίων Υπαλλήλων, που έχει ανοίξει ήδη με διάφορους τρόπους (αξιολόγηση, bonus σε λίγες υπηρεσίες και με πολλούς διαχωρισμούς και εξαιρέσεις, κ.λπ.).** Πλέον, ένας υπάλληλος κινδυνεύει πολύ εύκολα να μείνει στάσιμος στον εισαγωγικό βαθμό, εάν κρίνεται ότι δεν κατέχει έστω και μία από τις περίφημες εννέα (9) δεξιότητες του Ν.4940/2022!
- **Ενισχύουν ακόμα περισσότερο την εξάρτηση του υπαλλήλου από τον Προϊστάμενο-Αξιολογητή του! Η απειλή για έναν Δημόσιο Υπάλληλο ότι δεν θα κριθεί επαρκής έστω σε μία δεξιότητα είναι πλέον μία πολύ ισχυρή απειλή για την επαγγελματική του εξέλιξη.** Καταλαβαίνουμε όλοι ότι αυτή η εξάρτηση μπορεί να λειτουργήσει ως ένα ισχυρό εργαλείο συνδιαλλαγής και πίεσης, ώστε οι υπάλληλοι να σκύβουν το κεφάλι, να μην φέρνουν αντιρρήσεις, ακόμα και εάν ανακύπτουν σημαντικά ζητήματα νομιμότητας.
- **Στοχεύουν στη συνδικαλιστική δράση! Η Απεργία-Αποχή από την αξιολόγηση, πέραν από την αναγόρευσή της σε ιδιώνυμο πειθαρχικό αδίκημα, έχει και άμεσες επιπτώσεις στην υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου.** Η κυβέρνηση δεν νιώθει «ήσυχη» και προσπαθεί να καταστείλει με κάθε τρόπο τις αγωνιστικές αντιδράσεις και τα εμπόδια που βάζουν οι εργαζόμενοι.
- **Ανοίγουν το δρόμο για τη σύνδεση αυτού του Βαθμολογίου με νέες αλλαγές στο μισθολόγιο των Δημοσίων Υπαλλήλων.** Με το βαθμολογικό κατακερματισμό που θα δημιουργηθεί, είναι πολύ εύκολο στη συνέχεια οποιαδήποτε κυβέρνηση π.χ. να συνδέσει ορισμένα μισθολογικά κλιμάκια να δίνονται, όχι με τη συμπλήρωση ορισμένου χρόνου στο κλιμάκιο, αλλά και με την επιτυχή προαγωγή στον ανώτερο βαθμό.

Β. Επιλογή Προϊσταμένων στις Δημόσιες Υπηρεσίες.

Η κυβέρνηση προσπαθεί να καλλιεργήσει μια ψευδαίσθηση αμεροληψίας προβάλλοντας τη σύσταση Μητρώου Υποψηφίων Προϊσταμένων και τη νέα διαδικασία γραπτής εξέτασης υπό την επίβλεψη του Α.Σ.Ε.Π. Ωστόσο, η πραγματικότητα είναι πολύ διαφορετική! Με το «νέο» σύστημα επιλογής Προϊσταμένων πριμοδοτούνται προνομιακά όσοι έχουν ασκήσει ήδη καθήκοντα

Προϊσταμένου με οποιονδήποτε τρόπο, ενισχύεται ακόμα περισσότερο η σύνδεση της επιλογής Προϊσταμένων με την αξιολόγηση, ενώ ενισχύεται η εξουσία Υπουργών και Διοικήσεων να «τοποθετούν» κατά το δοκούν όποιους θέλουν.

Αναλυτικότερα:

- Στο άρθρο 7 προβλέπεται προνομιακή πριμοδότηση όσων υπαλλήλων έχουν ασκήσει στην πράξη καθήκοντα Προϊσταμένου, και ενώ είναι γνωστό ότι όλα αυτά τα χρόνια είναι ελάχιστες οι περιπτώσεις που έχουν γίνει κρίσεις ακόμα και με τις αντιδραστικές διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, κι επικρατεί ένα άθλιο και φωτογραφικό καθεστώς αναπληρώσεων και αναθέσεων. Οι υπόλοιποι υπάλληλοι για να μπορούν να γίνουν Προϊστάμενοι, με εξαίρεση τη μεταβατική πρώτη εφαρμογή του νέου συστήματος, θα πρέπει:
 - να έχουν αξιολογηθεί ως «υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων» ή
 - να διαθέτουν πιστοποίηση επιτυχούς παρακολούθησης του προγράμματος «Πιστοποίησης ηγετικών, διοικητικών, ψηφιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων» της Ακαδημίας Ηγεσίας που πρόκειται να συσταθεί!!!
- Για να μπορεί ένας υπάλληλος να ενταχθεί στο Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων θα πρέπει να έχει τουλάχιστον βαθμό Ε'. Όμως, η προαγωγή στο βαθμό αυτό θα περνάει μέσα από το φιλτράρισμα της αξιολόγησης. Επομένως, η προϋπόθεση αυτή θα μπορεί να λειτουργήσει ως ένας πολύ αποτελεσματικός «κόφτης» αποκλείοντας τους ενοχλητικούς υπαλλήλους από το Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων!
- Σύμφωνα με το άρθρο 10, δεν επιτρέπεται να ενταχθεί στο υπό σύσταση Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων υπάλληλος που του έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη λόγω Απεργίας-Αποχής από την αξιολόγηση, ενώ αντίστοιχα με το άρθρο 20 προβλέπεται η παύση Προϊσταμένου που του έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για τον ίδιο λόγο! Μάλιστα, το αδίκημα της αποχής από την αξιολόγηση αναγορεύεται στο ειδικότερο αδίκημα που μπορεί να διαπράξει Δημόσιος Υπάλληλος, καθώς για οποιονδήποτε άλλο (δωροδοκία, απάτη, κ.λπ.), δεν αρκεί η δίωξη, αλλά απαιτείται η επιβολή τελεσίδικης πειθαρχικής ποινής!
- Αλλά και για την ίδια τη διαδικασία της γραπτής εξέτασης, ανακύπτουν πολύ σοβαρά ερωτήματα: Ποιο είναι τελικά το περιεχόμενο αυτής της εξέτασης; Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Νομοσχεδίου βασικό ζητούμενο της γραπτής εξέτασης είναι οι δεξιότητες του περίφημου Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων, ενώ η εξέταση μπορεί να περιορίζεται μόνο σε ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών, χωρίς να θεωρείται απαραίτητη η ανάπτυξη κειμένου. Και σε αυτή την εξέταση εκφράζεται η διαχρονική υποβάθμιση των ολοκληρωμένων γνώσεων έναντι των δεξιοτήτων, που εφαρμόζεται τις

τελευταίες δεκαετίες και στα αναλυτικά προγράμματα των σχολείων που καταρτίζονται στα πλαίσια των κατευθύνσεων της Ε.Ε.

- **Επίσης, προβλέπεται ότι «το Α.Σ.Ε.Π., στο πλαίσιο της οργάνωσης και διενέργειας της γραπτής εξέτασης δύναται να συνεργάζεται με φορείς του Δημοσίου και του Ιδιωτικού Τομέα»!! Σε ποιους τομείς θα γίνεται αυτή η συνεργασία; Με ποιους ιδιωτικούς φορείς; Δεδομένου ότι ήδη αναπτύσσεται μια αγορά για την προετοιμασία για αυτές τις εξετάσεις (φροντιστήρια διαφημίζουν ότι γνωρίζουν ακόμα και την ύλη των εξετάσεων!), η συνεργασία με τον Ιδιωτικό Τομέα για τη διενέργεια γραπτής εξέτασης προκαλεί σοβαρές ανησυχίες σχετικά με το αδιάβλητο των εν λόγω εξετάσεων. Ακόμη, μεγάλη εντύπωση προκαλεί η απαγόρευση ενστάσεων κατά της βαθμολογίας της γραπτής εξέτασης, όπως αναφέρεται τόσο στο άρθρο 17 όσο και στο άρθρο 18. Γιατί ένας υπάλληλος δεν θα μπορεί να ζητήσει επανεξέταση του γραπτού του; Ποια σκοπιμότητα εξυπηρετεί αυτή η απαγόρευση; Ακόμη, η κυβέρνηση βάζει ένα πολύ ισχυρό κόφτη ακόμα και για τη συμμετοχή στην πρώτη γραπτή εξέταση. Συγκεκριμένα, οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να έχουν έξη (6) τουλάχιστον έτη συνολικής πραγματικής Δημόσιας υπηρεσίας, τα οποία να έχουν διανυθεί στην αντίστοιχη κατηγορία εκπαίδευσης μετά το διορισμό τους ή δέκα (10) τουλάχιστον έτη συνολικής πραγματικής Δημόσιας υπηρεσίας, εκ των οποίων τρία (3) τουλάχιστον έτη να έχουν διανυθεί στην αντίστοιχη κατηγορία εκπαίδευσης μετά τον διορισμό τους. Η κυβέρνηση αποκλείει από την πρώτη γραπτή εξέταση τους νεότερους υπαλλήλους, αλλά και τους υπαλλήλους που απέκτησαν πρόσφατα πτυχίο!!**
- **Η γραπτή εξέταση επηρεάζει το 50% της συνολικής μοριοδότησης των υποψηφίων Διευθυντών και Τμηματάρχων, αφού το υπόλοιπο 50% κρίνεται από τα τυπικά προσόντα, την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης. Η μοριοδότηση της άσκησης καθηκόντων ευθύνης (30% για τους υποψήφιους Διευθυντές και 20% για τους υποψήφιους Τμηματάρχες) θα συμβάλει στην αναπαραγωγή της υπάρχουσας κατάστασης, με την πριμοδότηση Προϊσταμένων που έχουν αναλάβει με ανάθεση, λόγω της παρατεταμένης απουσίας κρίσεων στη συντριπτική πλειοψηφία των υπηρεσιών, με ευθύνη όλων των έως τώρα κυβερνήσεων. Μάλιστα, στο Νομοσχέδιο που κατέθεσε τελικά η κυβέρνηση στη Βουλή, ενισχύει ακόμα περισσότερο τη μοριοδότηση των ήδη τοποθετημένων Προϊσταμένων σε σύγκριση με το σχέδιο που είχε παρουσιάσει στη διαβούλευση, αφενός με την αύξηση του σχετικού συντελεστή αφετέρου με τη διπλή μοριοδότηση του χρόνου άσκησης καθηκόντων ευθύνης και ως χρόνου εργασιακής εμπειρίας!**
- **Εισάγεται το πολύ επικίνδυνο εργαλείο των ψυχομετρικών εργαλείων στο πλαίσιο της προφορικής συνέντευξης, στην οποία δύναται να συμμετέχουν**

εξειδικευμένοι στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματίες. Στην παρούσα φάση, η ρύθμιση αυτή θα ισχύει μόνο στο επίπεδο των Γενικών Διευθυντών, αλλά όπως έχει γίνει πολλές φορές στο παρελθόν, τίποτα δεν εγγυάται ότι δεν θα επεκταθεί στο μέλλον και για τα άλλα επίπεδα θέσεων ευθύνης.

- **Με τα άρθρα 17 και 18 δίνεται η δυνατότητα στους Υπουργούς και στα αντίστοιχα όργανα διοίκησης να εργαλειοποιούν κατά το δοκούν τους τελικούς Πίνακες Κατάταξης των υποψηφίων.** Συγκεκριμένα, θα μπορούν να επιλέγουν τον «καταλληλότερο σε περίπτωση ισοβαθμισμένων» καθώς και να τοποθετούν από τον πίνακα κατάταξης όποιον θέλουν, όπου θέλουν..., ενισχύοντας συναλλαγές και συνεννοήσεις κάτω από το τραπέζι. Σημειώνεται ότι κάθε φορέας δεν υποχρεούται να προχωρήσει σε προκήρυξη των θέσεων ευθύνης, ανά Γενική Διεύθυνση, αλλά μπορεί σε μία προκήρυξη να περιλαμβάνεται το σύνολο των θέσεων ευθύνης.

Γ. Για το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Στην αποστολή του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. προτάσσεται γενικά η «εκπαίδευση στελεχών» που στοχεύει «στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας του Δημοσίου τομέα και στην υποστήριξη ενός σύγχρονου παραγωγικού μοντέλου οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης» (άρθρο 34). Αντικαθίστανται οι γενικές διατυπώσεις περί εκπαίδευσης στελεχών και «συμβολής τους στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης», με μια διαρκή και επίμονη διευκρίνιση ότι οι στόχοι αυτοί πρέπει πάντα να υπηρετούν ουσιαστικά τους αναπτυξιακούς στόχους του κεφαλαίου.

Στον εισαγωγικό διαγωνισμό για την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, ενισχύεται η υποβάθμιση των επιστημονικών γνώσεων έναντι των δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, το τεστ δεξιοτήτων, από υποενότητα του πρώτου σταδίου του διαγωνισμού με μικρό συντελεστή βαρύτητας, μετατρέπεται σε κύριο πρώτο στάδιο, ενώ από τεστ γνωστικού χαρακτήρα σταδιακά μετατρέπονται σε ψυχομετρικά τεστ δεξιοτήτων. Επίσης, ακόμα και στο δεύτερο στάδιο, όπου γίνεται εξέταση μαθημάτων Δημόσιας Διοίκησης κ.λπ. προβλέπεται ότι και αυτή η εξέταση μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ' ολοκλήρου με ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών, χωρίς να θεωρείται απαραίτητη η ανάπτυξη κειμένου!

Παράλληλα, ενισχύεται προκλητικά ο ρόλος της προφορικής εξέτασης-συνέντευξης, με τελικό συντελεστή 34%!!! Ποιες σκοπιμότητες εξυπηρετεί η αύξηση του συντελεστή της προφορικής συνέντευξης, την ίδια στιγμή που έχει αποδειχτεί ότι είναι εργαλείο για να παρακάμπτονται εύκολα κριτήρια και διαδικασίες; Την ίδια στιγμή υπάρχει η πολύ επικίνδυνη πρόβλεψη, όπως και

στην προφορική δοκιμασία για τους Γενικούς Διευθυντές, ότι *«στην Επιτροπή μετέχει και ένας (1) ψυχολόγος ή εξειδικευμένος επαγγελματίας στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, χωρίς δικαίωμα βαθμολογίας»*. Ποια θα είναι αυτά τα ψυχομετρικά εργαλεία ανάλυσης της προσωπικότητας των υποψηφίων που θα χρησιμοποιούν αυτοί οι «ειδικοί»; Ποιο είναι το νόημα της αναφοράς όταν δεν θα έχουν δικαίωμα βαθμολογίας; Αφού, θα μπορούν να έχουν τη δυνατότητα επηρεασμού των Μελών της Εξεταστικής Επιτροπής, χωρίς μάλιστα να είναι καταγεγραμμένη η «γνωμάτευσή» τους, άρα και χωρίς να μπορεί να ελεγχθεί από τους ενδιαφερόμενους υποψηφίους.

Παράλληλα, προβλέπεται ευνοϊκή ποσόστωση για συγκεκριμένες κατηγορίες υποψηφίων πτυχιούχων. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι το 50% των θέσεων του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. θα καλύπτονται υποχρεωτικά από πτυχιούχους μηχανικούς, πληροφορικούς, οικονομολόγους και λογιστές. Η ποσόστωση αυτή συνιστά θλιβερή ομολογία ότι σε πάρα πολλές ειδικότητες, οι νέοι εργαζόμενοι δεν επιλέγουν να εργαστούν στο Δημόσιο, γιατί ξέρουν ότι τους περιμένει ο εισαγωγικός μισθός των 800,00 ευρώ και μάλιστα με δώδεκα (12) μισθούς το χρόνο! Μπορεί για την κυβέρνηση και το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ), τα χρήματα αυτά να επαρκούν για... *«αξιοπρεπή διαβίωση»*, όμως η πραγματικότητα είναι διαφορετική!

Πέραν από τον εισαγωγικό διαγωνισμό, εμφανής είναι η υποβάθμιση των θεωρητικών και επιστημονικών γνώσεων και στο Πρόγραμμα Σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., καθώς στο επίκεντρο μπαίνουν οι δεξιότητες του Ενιαίου Πλαισίου. Είναι σαφές ότι προκρίνεται, στο ανώτατο επίπεδο, ένα μοντέλο όπου ο υπάλληλος - είτε τον ονομάζουν «στέλεχος» είτε όχι - χωρίς να γνωρίζει καν τα βασικά του Διοικητικού Δικαίου (άρα και τις έννοιες της διοικητικής πράξης και τα δικαιώματά του μέσα στη διοικητική διαδικασία) θα αναλαμβάνει εκτελεστικούς κυρίως ρόλους.

Επιπρόσθετα, λύνονται τα χέρια των διοικήσεων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. να κάνουν διάφορα παιχνίδια με την ιδιωτική αγορά της επιμόρφωσης, ακόμα και με ιδιωτικά Πανεπιστήμια, καθώς και με άλλους κρατικούς φορείς (όπως το νεοσύστατο Ελληνικό Κέντρο Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων - Reform Greece που έχει ανάλογους στόχους και δεν ιδρύθηκε τυχαία).

Ταυτόχρονα, ο πειθαρχικός καταναγκασμός διαπερνάει τις διατάξεις και για την Ε.Σ.Δ.Δ.Α. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 61 ορίζεται ότι για να έχουν δικαίωμα συμμετοχής στον εισαγωγικό διαγωνισμό οι Δημόσιοι Υπάλληλοι, *«δεν πρέπει να συντρέχει εκκρεμής πειθαρχική δίωξη ή καταδικαστική πειθαρχική απόφαση ή διοικητικό μέτρο κατά την τελευταία πενταετία»!* Δηλαδή, η άσκηση πειθαρχικής δίωξης μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο και για τον αποκλεισμό υπαλλήλων από τον εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.! Στο άρθρο 68 ορίζεται ότι εάν σπουδαστές της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. *«δεν ολοκληρώσουν κάθε στάδιο της εκπαίδευσης λόγω αποβολής τους... εξαιτίας αδικαιολόγητων απουσιών ή πειθαρχικών παραπτώματων...*

δεν διορίζονται σε θέσεις υπαλλήλων, επιστρέφουν τις καθαρές αποδοχές που εισέπραξαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους και δεν δικαιούνται να λάβουν μέρος σε νέο εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ή διαγωνισμό του Α.Σ.Ε..Π για πρόσληψη στο Δημόσιο για 5 έτη»!

Επίσης, στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. συστήνεται και «Ακαδημία Ηγεσίας» για την οποία δεν διευκρινίζεται με ιδιαίτερη σαφήνεια το έργο της, που θα προορίζεται για τα ανώτατα στελέχη του Δημοσίου, Υπουργούς, Γενικούς Γραμματείς, Διοικητές, Βουλευτές, Δημάρχους, Περιφερειάρχες, κ.λπ., αλλά ταυτόχρονα και στους υπαλλήλους «που επιθυμούν να θεμελιώσουν το σχετικό προσόν επιλογής σε θέση ευθύνης» (άρθρο 76).

Τέλος, αντιδραστικές προσαρμογές σχεδιάζονται και στην επιμόρφωση των Δημοσίων Υπαλλήλων με την μετονομασία του ΙΝ.ΕΠ. σε **Ακαδημία Επαγγελματικής Ανάπτυξης Δημοσίων Υπαλλήλων**. Σε τελική ανάλυση, αυτό που έχει σημασία είναι τι επιμόρφωση θέλουμε! Αυτό που βλέπουμε, στο πλαίσιο και των σεμιναρίων των προσωπικών σχεδίων ανάπτυξης, είναι σεμινάρια δεξιοτήτων αμφίβολης ποιότητας, στα οποία οι συνάδελφοι που συμμετέχουν νιώθουν ότι χάνουν το χρόνο τους, αφού πρόκειται για σεμινάρια που δεν έχουν καμία σχέση με τις ανάγκες τόσο προσωπική επιμόρφωση του κάθε υπαλλήλου όσο και για την ικανοποίηση των σύγχρονων κοινωνικών και λαϊκών αναγκών.

Δ. Ψηφιακή – Βιομετρική Κάρτα Εργασίας.

Με το άρθρο 102 εισάγεται η ψηφιακή κάρτα για την καταγραφή της φυσικής παρουσίας των υπαλλήλων, ακόμα και με τη χρήση βιομετρικής τεχνολογίας!!

Η ψηφιακή κάρτα δεν θεσπίζεται για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα τηρούν το ωράριο εργασίας όπως ψευδώς ισχυρίζεται η κυβέρνηση προσπαθώντας για άλλη μια φορά να ενεργοποιήσει τον κοινωνικό αυτοματισμό. Ο έλεγχος της τήρησης του ωραρίου αποτελεί ευθύνη του Προϊσταμένου κάθε οργανικής μονάδας ο οποίος έχει και την άμεση γνώση για τη λειτουργία της εκάστοτε υπηρεσίας.

Η συγκέντρωση των στοιχείων της κάρτας στο κεντρικό σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών εκ των πραγμάτων δεν σκοπεύει στον έλεγχο της τήρησης του ωραρίου. Πρόκειται για την ίδια πλατφόρμα που συγκεντρώνει τις αξιολογήσεις των υπαλλήλων, τη στοχοθεσία, τη συμμετοχή τους στις απεργίες δηλαδή συγκεντρώνει όλο το αντιδραστικό θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις στο Δημόσιο.

Μετά τις παραπάνω επισημάνσεις, ζητάμε να αποσυρθεί το απαράδεκτο αυτό Νομοσχέδιο.

Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι δεν πρόκειται να γίνουν πειθήνια όργανα υλοποίησης της πολιτικής που στρέφεται ενάντια στους ίδιους και σε όλο το λαό. Η απάντησή τους θα δοθεί στο δρόμο, στην οργάνωση του αγώνα για ζωή και δουλειά με δικαιώματα.

Από την Εκτελεστική Επιτροπή της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.