

#Combatives

#Lliures

#Rebels

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya

CATAC CRAAC

IAC
CATAC

Intersindical Alternativa de Catalunya

www.catac.cat sindicat@catac.cat Tel. 933173151



GENER 2024

[FORMACIÓ OPOSICIONS](#)

GENERALITAT DE CATALUNYA

COMPLEMENT PRODUCTIVITAT 360º

[IAC-CATAC NO SIGNEM L'ACORD DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT 360º](#)

RESUM NOU SISTEMA

Àmbit d'aplicació:

personal funcionari de l'àmbit de negociació de la Mesa Sectorial del Personal d'Administració i Tècnic així com el personal laboral de l'àmbit del 6è Conveni Col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya de la Generalitat de Catalunya. Resten exclosos personal eventual, mossos d'esquadra, personal laboral amb funcions docents del Departament d'Educació i aquells col·lectius que ja disposin d'un altre sistema aprovat pel Govern.

Què significa 360º

Valoració de determinades competències professionals i personals (dins de l'assoliment d'objectius determinats per les unitats d'adscripció).

Classificació de les persones avaluadores respecte les competències professionals i personals amb proporcionalitat en la seva valoració per a la puntuació final:

1- Avaluació per part del superior jeràrquic immediat amb dependència orgànica o funcional sigui aquest funcionari o no. Proporcionalitat valoració total: **30% en càrrecs comandament o similars i 45% sense personal a càrrec.**

2- Avaluació ANÒNIMA per la resta de companys que formen part de la mateixa unitat i comparteixen objectius. Elecció de manera aleatòria i automatitzada entre "tot l'univers poblacional". Proporcionalitat: **27% en càrrecs comandament 39% sense personal a càrrec.**

3- Avaluació ANÒNIMA per part de les persones a càrrec, en el cas de comandaments. Elecció de manera aleatòria i automatitzada entre "tot l'univers poblacional". **Proporcionalitat 27% .**

4- autoavaluació -16% per tothom.

Les avaluacions són preceptives. Les persones que no efectuïn les avaluacions assignades no cobraran el complement de productivitat.

LA MILLOR DEFENSA



UN BON

CATAC

#Combatives

#Lliures

#Rebels

Objectius avaluables

Es fixaran durant el mes de gener per a tot l'any natural (període avaluable):

- Objectius individuals:** aquells que ha de dur individualment cada treballador i treballadora.
- Objectius col·lectius:** cada unitat d'adscripció, com a mínim rang subdirecció o equivalent, ha d'establir uns objectius amb accions relacionades a obtenir un resultat (implicació dels alts càrrecs).

Import a percebre

Respecte a un màxim d'assoliment de 100, per a la percepció de l'import màxim del complement de productivitat caldrà una puntuació total **de mínim 90 punts**.

En el cas dels càrrecs de comandament, no correspon percebre complement de productivitat si no s'arriba als 65 punts.

En la resta d'empleats no correspondrà complement si la puntuació total és *inferior a 60 punts*.

Formació per poder avaluar.

Serà obligatòria una formació específica en el sistema 360º d'avaluació de competències per a tots els empleats públics (qualsevol pot tocar-li de forma aleatòria avaluar al company/a o superior jeràrquic). També serà obligatòria una formació específica per als càrrecs de comandament i similars per a poder definir els objectius col·lectius i individuals.

EL PARANY

El dia 22 de gener vam ser víctimes d'un parany per part de la Funció Pública i dels altres sindicats pertanyents a la Mesa General de negociació. Aquell dia va ser convocat, per reprendre la negociació, el grup de treball de negociació del nou complement de Productivitat 360º. La nostra sorpresa va ser que, sense constar en l'ordre del dia de la convocatòria, i sense interès en respondre a les nostres propostes de millora del text, van córrer les altres tres parts del grup de treball (Administració, UGT i CCOO) a signar el text de l'Acord tal qual el presentava l'Administració. No va haver-hi cap proposta d'esmena o millora al text per part d'UGT i CCOO (potser ja les havien parlat a banda?). L'única resposta que vam obtenir de la directora de Funció Pública va ser que ens calia fer un curs per a poder entendre allò que estava redactat al text, es veu que no ens veuen prou espavilades.

Es va presentar l'Acord amb l'espai per signatura per als representants de l'Administració i per a les organitzacions sindicals a excepció de la nostra. Directament van portar el document sense espai per a la nostra organització ja que entenien que no arribaríem a signar-ho en la Mesa General. Potser no volien que sortís la nostra "no signatura" ni es veiés que havíem estat treballant per reconduir aquella ideació de 360º. Potser volien "vendre" harmonia social?

Amb la redacció de l'apartat que fa referència a la Comissió paritària de seguiment van intentar també excloure la IAC-CATAC de la informació anual de dades estadístiques i resultats obtinguts de l'aplicació del sistema 360º. L'exclusió venia per no signar l'Acord. Finalment aquesta informació ens la facilitaràn en el sí de la Mesa General de Negociació com no podia ser d'altra manera.



#Combatives

#Lliures

#Rebels

Va ser indignant aquest tracte per part de les altres parts del grup negociador. Aquestes organitzacions en comptes de treballar i lluitar per les coses serioses com són els increments retributius, que ells mateixos reclamen en qualsevol altre sector productiu d'Espanya, ens venen a signar engrunes de pujar la massa del complement de productivitat i "dissenys" de personalitat als empleats públics.

LA NOSTRA VALORACIÓ

Encara que ideològicament la nostra organització no comprèn el servei públic com a sistema productiu i es pugui mesurar des d'aquest punt de vista les funcions dels treballadors i treballadores, IAC-CATAC hem participat en tota la negociació del nou Sistema 360º per intentar pal·liar el que considerem un sistema retributiu subjectiu i imparcial. En aquest sentit hem aconseguit alguna millora respecte el primer text que ens van presentar al novembre de 2022 en què no es contemplava cap supòsit d'absència del lloc de treball sense repercussió en el període avaluable, ni tant sols la maternitat ni l'accident laboral a tall d'exemple.

Per tant, en el darrer text una de les millores que valorem és l'increment de permisos i absències que no afectaran al període mínim de prestació efectiva de 6 mesos per a poder tenir dret al complement. També, les absències derivades d'incapacitats temporals per contingències comunes la suma de les quals sigui de durada fins a 90 dies no deduiran als efectes de la percepció del complement de productivitat.

Valorem positivament, encara que arribi de forma indirecta i mitjançant el complement de productivitat, que per fi els treballadors públics coneixeran quines són les seves tasques i funcions individuals així com tenir sentit la seva feina dins dels objectius col·lectius. Esperem que aquesta informació formi part d'un sistema d'informació de l'organització dels llocs de treball de la Generalitat com hem reclamat sempre des de la IAC-CATAC, per a que cada lloc de treball estigui clarament definit, no únicament els llocs singulars o de comandament.

Vam intentar reduir la inseguretat jurídica de bregar amb valoracions anònimes demanant que el personal conegui a l'inici de l'exercici quins seran els treballadors i treballadores considerats "univers poblacional" entre els quals es farà l'elecció de les persones avaluadores de manera aleatòria i automatitzada per si ja a l'avançada es podria exercir el dret a recusació o abstenció, però no va ser valorat per cap de les altres parts del grup de treball.

Considerem que aquest complement de productivitat deixa una part de les retribucions, a les quals tots els empleats en tenim dret i que forma part de la nostra massa salarial, en mans de l'anonimat i d'apreciacions subjectives referides a unes competències personals i professionals difícilment mesurables, com per exemple, paraules com: **iniciativa, pro activitat, màxima qualitat, orientació a la innovació, motivació, actualització professional i millora contínua** (aquesta tampoc referida a una formació concreta i avaluable), **escolta activa, empatia**, ... molts d'ells conceptes desitjables per a un bon veïnatge, però potser de discutible interès per a la bona prestació del servei públic i que s'apropen més al "disseny" del caràcter de l'empleat públic que vulgui promocionar i, que ara per ara, no pot fer-ho de forma objectiva per molt ATRI i codi lloc que es publiqui.



#Combatives

#Lliures

#Rebels

Aquesta avaluació que valora aspectes personals i amb part dels avaluadors anònims i triats de forma aleatòria, deixa en indefensió al treballador i treballadora que vulgui fer al·legacions respecte la seva valoració, les quals hauria de poder ser:

Respecte les competències: professionals i personals.

Respecte els objectius: individuals i col·lectius.

Respecte les persones avaluadores.

Aquesta regulació no considera l'abstenció de la persona empleada pública si aquesta considera que no té la capacitat objectiva per a valorar o pels motius taxats en la *Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic* per a l'abstenció i la recusació en l'adjudicació aleatòria. IAC-CATAC tenim molt presents exemples d'unitats que estan amb intervencions psicosocials per conflictes interpersonals i altres unitats en que existeixen conflictes que no estan detectats o intervinguts.

Entenem que aquesta forma de valoració servirà per a incrementar els riscos psicosocials dins les unitats, recordant-nos temps foscos de vigilància, delació i projectant clientelisme, és a dir allunyant-nos del que és una administració pública neutral i democràtica.

Per altra banda, la distribució dels diners públics ha de ser objectiva i transparent, sense forats interpretatius, manca absolutament en aquest sistema 360º del complement de productivitat. Els 360º s'han de referir a la vigilància i control de la despesa pública la qual ha de ser objectiva i transparent (en aquest complement productivitat 360º en el nostre entendre manca tant un com l'altre).

Considerem que a aquest sistema crea inseguretats jurídiques als empleats. El que s'està proposant és que els diners als quals inicialment té dret un empleat acabi no cobrant-los (per tant resultat con una "sanció") amb motiu d'una avaluació anònima. A la pràctica es converteix en una mena de sanció provinent d'una denúncia anònima i que l'empleat/da no pot exercir la seva defensa per manca d'informació.

La imparcialitat, objectivitat i neutralitat en l'exercici de les funcions dels treballadors i treballadores públics es fonamenta també (a banda dels principis ètics dels empleats/des) en unes garanties retributives previsibles i objectives d'acord amb el lloc de treball.

