



Nr. SCUT AP: 2313

11 ianuarie 2024

Stimată doamnă ministru,

În virtutea dialogului social permanent care ar trebui să existe între Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică - grupa sindicală constituită la nivelul MAE și conducerea MAE, prin prezenta, vă supunem atenției o serie de deficiențe de sistem – semnalate în repetate rânduri și predecesorului dumneavoastră – nutrinnd speranța că experiența dumneavoastră managerială, acumulată de-a lungul carierei și indispensabilă funcției de ministru, va prevala în abordarea unor situații extrem de sensibile.

1. Pe segmentul de resurse umane, salarizare și pensii:

- **Absența unor proceduri de sistem/regulamente/ordine care să evite abuzurile** în Centrala MAE și în Serviciul Exterior, abuzuri devenite o constantă în activitatea din ultimii ani. Acest aspect subminează coerența politicii de selecție, promovare și reîncadrare a personalului MAE, ceea ce împiedică predictibilitatea parcursului profesional pentru angajații ministerului.

Această carență a impietat inclusiv asupra rezultatelor **concursurilor de ocupare a posturilor vacante în MAE** (diplomatice sau funcții de execuție), finalizate adesea cu litigii în instanță. Se poate trage concluzia existenței unor deficiențe grave în modul de derulare a probelor de concurs și, implicit, a organizării concursurilor.

În context, cu referire la perioada 2021 – 2023, se cer semnalate o serie de disfuncționalități în **procedurile de selecție și admitere în Corpul Diplomatic și Consular**. Acestea s-au derulat pe o platformă de concurs achiziționată fără organizarea prealabilă a unei proceduri de achiziție publică, în condițiile legii. De asemenea, MAE nu deținea la momentul organizării primei probe de concurs, în 2021, nici dreptul de proprietate intelectuală asupra platformei și nici dreptul de administrare. Deficiențele de gestionare și/sau funcționare a platformei au generat grave erori, fie la verificarea identității candidaților la proba testului-grilă, fie la derularea interviului candidaților. Toate aceste aspecte fac obiectul unor litigii în instanță, cu consecințe considerabile asupra legalității procesului de recrutare a resursei umane de către minister.

În iulie 2022, Confederația Națională Sindicală “Cartel Alfa” a transmis domnului Bogdan Aurescu, ministrul afacerilor externe, precum și domnului Nicolae Ciucă, Prim-ministrul României, o sesizare cu privire la modul în care a fost achiziționată platforma de concurs de la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică, precum și solicitarea accesului la informațiile publice privind achiziția și plata acestei platforme. În răspunsul MAE se precizează faptul că platforma nu a „implicat cheltuieli din bugetul MAE”. Totuși, există documente care atestă plata platformei din fonduri MAE către ICI la 30 decembrie 2021.

1/5



În septembrie 2022, Confederația Națională Sindicală “Cartel Alfa” a sesizat DNA, în numele membrilor de sindicat, cu privire la aceste aspecte.

- Politica de personal privind **numirile temporare în funcții de conducere (adesea pe perioade lungi)**, marcată de influențe de natură politică, permite includerea unor persoane fără experiența minim necesară pentru domeniul în care sunt numite. Este de semnalat “importul” prin detașare a unor preținși specialiști pe domeniile de activitate MAE, fără a se valorifica cu prioritate resursele umane interne, net superioare.

Starea de fapt menționată este generată de lipsa unei proceduri de sistem care să stabilească criteriile de numire temporară și să fundamenteze în mod transparent necesitatea și temporalitatea unor astfel de numiri, prin raportarea la prevederile legale incidente și organizarea ulterior a concursurilor de ocupare a funcțiilor de conducere. În egală măsură, lipsa cadrului procedural favorizează numiri pe criterii de apartenență la grupuri de interese (ex. asociații profesionale), creându-se astfel premisa unui tratament discriminatoriu.

Dincolo de faptul că numirile în funcțiile de conducere din Centrala MAE sunt afectate de lipsă de transparență, ele sunt viciate substanțial și de carențe generate adesea de insuficienta expertiză managerială specifică. Totodată, încredințarea unor funcții de conducere (director general/director) unor persoane care nu au experiența misiunilor în exterior, generează riscul compromiterii coordonării misiunilor diplomatice românești, cât și relația cu misiunile străine acreditate în România.

Experiența internă, cumulată cu exemple similare din spațiile europene, ar justifica includerea funcțiilor de conducere din Centrala MAE într-un regim de norme similar cu cel căruia i se supun plecările la post în exterior, atât din perspectiva deschiderii către un sistem competițional, condiționat de criterii de natură profesională, cât și ca limitare temporală a mandatului.

Stabilirea și respectarea unor condiții de eligibilitate și de selecție pentru funcțiile de conducere din MAE este imperativă pentru structurarea unui sistem managerial coerent și performant.

- O serie de prevederi ale **procedurii de reîncadrare în Centrala MAE după revenirea din misiune permanentă/temporară** creează premise de demotivare profesională sub riscul unor decizii discriminatorii privind asigurarea unui tratament egal pentru toți salariații Centralei MAE.

În acest context, prevalente sunt lipsa de transparență în procesul deciziei de reîncadrare (evaluările profesionale fiind gestionate birocratic și adesea subiectiv) și, în egală măsură, lipsa predictibilității (imagine imprecisă și incompletă a posturilor interne disponibile la un moment dat) în construirea unei cariere profesionale coerente.



- Pentru **funcționarea optimă a misiunilor diplomatice/oficii consulare** este necesară preocuparea susținută pentru încadrarea cu personal corespunzător. Lipsa de personal, în egală măsură din categoria diplomatică și tehnică - administrativă și de specialitate, grevează considerabil asupra activității curente și a prestigiului instituției misiunii diplomatice a României.

Politizarea excesivă a numirii șefilor misiunilor diplomatice/oficiilor consulare, nesusținută de o acoperire cu personal profesionist, generează deseori abuzuri în actul de conducere și impietează asupra calității prestației reprezentanțelor României în exterior.

- **Legea salarizării și legea pensiilor de serviciu** se impun a fi abordate cu prioritate și celeritate în cadrul dialogului social.

Avem în vedere că **Legea pensiilor de serviciu** - pentru care conducerea MAE a manifestat, în perioada de consultare, un dezinteres total - conține, în varianta aprobată, modificări care aduc atingeri grave drepturilor anterior câștigate de angajații MAE.

Astfel, categoria socioprofesională a diplomației românești a fost scoasă în afara sferei profesiilor care merită să fie pe același rang cu magistrații, polițiștii, militarii, etc.

În context, cu privire la **salarizarea personalului MAE**, constatăm o lipsă totală de preocupare a decidentului politic pentru negocierea unei majorări salariale, în condițiile în care, *în cursul anilor 2018-2023, alte ministere au solicitat și obținut, pentru aparatul propriu, punctual, majorări salariale*, în afara creșterii acordată de Guvernul României pe fondul unei inflații accentuate.

- **Concursurile de plecare la post** suferă de lipsă de transparență și predictibilitate/precaritatea informațiilor referitoare la portofoliile posturilor scoase la concurs (fișa postului), ceea ce diminuează sensibil posibilitatea opțiunii în deplină cunoștință de cauză, afectând, în consecință, acuratețea procedurală a concursului.

În același spectru de probleme se înscrie și lipsa de transparență a modului în care unele posturi diplomatice (care nu au figurat în prealabil pe nici o listă de posturi scoase la concurs, și despre care nu au fost informate corespunzător nici direcțiile din Centrala MAE, nici misiunile din exterior) au fost **ocupate cu personal detașat**, în detrimentul membrilor Corpului Diplomatic și Consular - aspect menit să genereze frustrări, lipsă de motivare în activitatea curentă a personalului din Centrală și să limiteze acoperirea cu personal competent a posturilor din Serviciul Exterior.

- **Procedura de selecție a consulilor generali** a fost elaborată și derulată într-un mod netransparent, inclusiv prin neacceptarea unui reprezentant oficial al sindicatului în etapele procesului de selecție.



Ulterior, s-a constatat că procedura de selecție a dosarelor și de promovare a candidaților în anul 2023 a fost eludată, fiind acceptați ca eligibili o serie de candidați care nu întruneau condițiile impuse prin documentul *Procedură selecție consuli generali ai României*, publicat pe site-ul SGG.

➤ **Procedura de avansare în grad diplomatic** este în mare măsură lipsită de transparență și predictibilitate:

- evaluările comisiei de examinare nu sunt întotdeauna transparente și, adesea, nu sunt susținute prin argumente adecvate;
- există cazuri în care personalul detașat în MAE a fost trimis la post cu grade diplomatice superioare (ex. ministru-plenipotențiar), dezavantajând membrii Corpului Diplomatic și Consular – mai ales în condițiile în care gradele superioare nu au fost scoase la concurs în Centrală. Această disfuncționalitate este amplificată și prin posibilitatea care i se oferă pe perioada misiunii în exterior personalului detașat de a aplica, alături de membrii Corpului Diplomatic și Consular de carieră, pentru obținerea unui grad diplomatic superior. Aspectul eludează, practic, concursul de intrare în Corpul Diplomatic și Consular.
- cât privește nominalizarea pentru obținerea gradului de ambasador, procedura promovată în ultimii ani este total netransparentă, fără o grilă de criterii prezentată și argumentată public. Demersul este unul în mare parte subiectiv, greu sustenabil prin numărul misiunilor efectuate în serviciul exterior - în unele cazuri inexistente - și prin rezultatele obținute în activitatea MAE.

➤ **Probleme generice** cu care se confruntă misiunile diplomatice:

Reconsiderarea cadrului juridic prin care se fac angajări de personal pe plan local, normele în vigoare fiind la limita legalității, atât față de legislația română în materie, dar mai ales, față de reglementările din țările de reședință, cazul României fiind singular în acest sens.

➤ **Promovarea funcției specifice MAE în Serviciul Exterior, în special a gradelor superioare** (ex. consilier relații) lipsește cu desăvârșire, aspect ce demotivează plecarea la post a acestei categorii de angajați din Centrala MAE.

În schimb, pentru Serviciul Exterior se constată interesul de a promova și asimila cu salarizarea, statutul și funcția diplomatică, fără argumente profesionale, doar a unor categorii de angajați ce se regăsesc în MAE și a detașaților de la alte instituții în cadrul MAE.

Gruparea sindicală MAE susține cu tărie principiul echității pentru toate categoriile profesionale din cadrul ministerului, scopul urmărit fiind ca întreg personalul să



beneficieze de drepturile de natură salarială și statutară, astfel încât acesta să fie reșezat în ierarhia profesiilor de prestigiu.

2. Pe segmentul administrativ:

- Atât clădirea principală a **Centralei MAE**, cât și anumite **sedii de misiuni diplomatice/oficii consulare** se află într-un stadiu avansat de degradare, punând în pericol, în mod real, securitatea și sănătatea angajaților MAE.
- Reamintim și subliniem faptul că, atât clădirea sediului central al MAE, cât și sedii auxiliare, **sunt expertizate cu risc seismic!** Cu toate acestea, recent au fost efectuate lucrări extinse de cablare de natură să afecteze și mai mult rezistența clădirilor, fapt ce denotă lipsa totală a unui proces de gândire referitor la sănătatea și securitatea în muncă, respectiv asigurarea condițiilor optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea sănătății, integrității corporale și a vieții personalului care își desfășoară activitatea în MAE.

Pe de altă parte, nu există certitudinea că respectivele lucrări de cablare au girul necesar și legal al autorităților competente în ceea ce privește autorizarea în construcții.

De asemenea, există o preocupare legitimă cu privire la existența autorizării ISU pentru funcționarea clădirilor MAE - securitate la incendiu.

- Pentru **funcționarea optimă a misiunilor diplomatice/oficiilor consulare** ale României se impun lucrări de reparații și investiții la sediile acestora, în special în zonele unde clădirile, proprietate a statului român, sunt într-o avansată stare de degradare, ceea ce reprezintă un pericol pentru sănătatea și viața salariaților.

Stimată doamnă ministru,

În cele de mai sus, am supus atenției dumneavoastră, considerându-le prioritare, fără a fi considerate exhaustive, aspecte care constituie factori de disfuncționalitate în activitatea MAE.

*Avem încrederea că Sindicatul SCUT pentru Administrația Publică - grupa sindicală constituită la nivelul MAE va fi acceptată ca **partener real de dialog social**, sens în care va fi consultată și implicată, în condiții de totală transparență, atât în procesul de selecție, numire, trimitere în misiune permanentă, sancționare, promovare a personalului MAE, cât și în dezbaterile pe toate temele de interes pentru angajații ministerului.*

Primiți, Doamnă Ministru, asigurarea înaltei noastre considerații.

Vicepreședinte SCUT AP

Lorena MAZILU

5/5