



Nr. 1082 din 07.09.2025

CĂTRE,

Confederația Sindicatelor Democratice din România - C.S.D.R.

În atenția: Domnului **Iacob BACIU**, *președinte*

Federația Sindicatelor Democratice din România (F.S.D.R.), organizație sindicală legal constituită conform Sentinței Civile nr. 7FED/27.07.2020 a Tribunalului București, cu sediul administrativ în mun. București, str. I.C. Visarion, nr. 9, Etaj 3, Sector 1, adresa electronică de corespondență: office.fsdrr@gmail.com, legal reprezentată de către **Gabriel Gîrniță**, în calitate de președinte, organizație sindicală reprezentativă la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Finanțelor și Ministerului Dezvoltării, afiliată la *Confederația Sindicatelor Democratice din România (C.S.D.R.)*, organizație sindicală reprezentativă la nivel național, conform Sentinței Civile nr. 14RZ/06.11.2024, a Tribunalului București, atașăm propunerile transmise ca răspuns la solicitarea PSD nr. 1082/07.09.2026 (Acordul celor zece priorități naționale), înregistrată cu nr. 212/07.09.2026 la nivelul C.S.D.R.:

PROPUNERI PENTRU PROGRAMUL DE GUVERNARE

Familia ocupațională „Apărare, ordine publică și securitate națională”

Având în vedere provocările cu care se confruntă Ministerul Afacerilor Interne, precum și necesitatea optimizării resurselor umane, financiare și operative, raportat la proiectul Programului de Guvernare, în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul acestui minister;

Raportat la deficitul, enorm, existent la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, cât și la lipsa unei predictibilități privind acordarea drepturilor cuvenite către personalul angajat, și posibilitatea efectuării unor analize obiective pentru o mai bună eficientizare a resurselor ministerului, atât pe verticală, precum și pe orizontală;



România are nevoie de o reformă coerentă, asumată pe termen lung, a statutului personalului din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională. Propunerile de mai jos pornesc de la disfuncționalități concrete, resimțite direct de personalul din teren, și urmăresc soluții aplicabile, cu impact bugetar estimabil și termene realiste de implementare.

Propunerea 1 — Aplicarea integrală și ireversibilă a legii salarizării unitare

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice a stabilit o traiectorie graduală de creștere spre salariile de referință, însă aceasta nu a fost niciodată aplicată integral pentru personalul din familia ocupațională „Apărare, ordine publică și securitate națională”.

Prin OUG-uri succesive s-au amânat, plafonat sau înghețat tranșele de creștere prevăzute inițial, iar unele drepturi câștigate/prevăzute (sporuri, indemnizații) au fost reduse sau recalculat defavorabil sau raportate la baze de calcul trecute, care nu mai reflectă realitatea economică actuală. Rezultatul este un decalaj semnificativ și persistent între salariile efective și nivelurile de referință prevăzute în anexele legii, precum și inechități între categorii de personal cu grade comparabile de risc, responsabilitate și solicitare (poliție, poliție de frontieră, jandarmerie, ISU, penitenciare, structuri militare).

Propunem adoptarea unui calendar multianual ferm de aplicare integrală a grilei de salarizare, asumat prin lege organică, însoțit de o clauză de neregresie: un drept salarial câștigat prin aplicarea calendarului nu mai poate fi redus, plafonat sau înghețat ulterior decât prin lege organică, motivată temeinic și cu compensare corespunzătoare. În paralel, introducerea unui mecanism de indexare anuală automată cu rata inflației pentru componentele fixe ale salariului, similar altor categorii bugetare cu tratament stabil.

Având în vedere considerentele expuse mai sus, propunem elaborarea unui proiect de lege nou a salarizării care să stabilească un calendar multianual obligatoriu, aprobat de Parlament, cu tranșe anuale exprimate procentual și valoric; interzicerea explicită, prin lege, a suspendării unilaterale prin ordonanță de urgență a drepturilor salariale deja aplicate; publicarea anuală, de către Guvern, a unui raport public de progres privind stadiul aplicării calendarului, pe fiecare structură.

Astfel, va exista predictibilitate bugetară pentru Guvern (costul este cunoscut și eșalonat dinainte, nu mai apare ca șoc bugetar anual); reducerea semnificativă a



litigiilor de muncă și a cheltuielilor asociate (despăgubiri, cheltuieli de judecată, dobânzi legale) generate de neaplicarea legii; creșterea retenției personalului calificat și reducerea migrației către mediul privat sau spre alte state membre UE; îmbunătățirea moralului și a percepției publice privind respectarea angajamentelor statului față de proprii angajați.

Adoptarea cadrului legislativ și a calendarului — primul trimestru al anului 2027; aplicarea graduală, integrală — pe parcursul a 3–4 exerciții bugetare succesive, cu tranșe verificabile anual.

Propunerea 2 — Predictibilitate în carieră și pensionare

Condițiile de avansare în grad/funcție și cele de pensionare (vechime, vârstă standard, mod de calcul al pensiei de serviciu) au fost modificate repetat, inclusiv pe parcursul carierei personalului deja angajat, cu efect retroactiv asupra planificării de viață a angajaților (momentul pensionării, nivelul pensiei estimate). Această practică încalcă principiul încrederii legitime și principiul neretroactivității drepturilor câștigate, generând incertitudine, nemulțumire și un volum mare de litigii împotriva statului. În plus, criteriile de avansare (evaluări, cursuri de carieră, concursuri interne) diferă de la o etapă la alta, fără o grilă unică, stabilă, cunoscută de la momentul angajării.

Solutia identificată ar fi introducerea unei clauze de „drepturi câștigate”: personalul aflat deja în activitate la data intrării în vigoare a unei modificări legislative privind pensionarea sau cariera își păstrează normele existente la data angajării, sau poate opta pentru cele noi dacă îi sunt mai favorabile. Modificările viitoare ale condițiilor de pensionare/carieră se aplică exclusiv personalului nou-încadrat, cu o perioadă de preaviz legislativ de minimum 5 ani înainte de intrarea în vigoare. În paralel, publicarea unei grile unice și stabile de avansare, cu criterii obiective și măsurabile (vechime, evaluări periodice, cursuri de perfecționare), valabilă pe toată durata carierei unei generații de angajați.

Există necesitatea modificării Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, a Legii nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat și a actelor normative conexe, pentru a include explicit clauza de drepturi câștigate; elaborarea, prin ordin al ministrului de resort, a unui „Ghid al carierei” pe fiecare structură (poliție, poliție de frontieră, jandarmerie, ISU etc.), cu grilă unică de avansare și **obligativitatea** consultării organizațiilor sindicale/profesionale înainte de orice modificare viitoare.



Preconizăm reducerea semnificativă a migrației personalului tânăr și calificat către mediul privat; creșterea atractivității carierei pentru noile generații; reducerea numărului de litigii și a costurilor bugetare asociate acestora; creșterea stabilității instituționale prin planificare pe termen lung a resursei umane.

Propunerea 3 — Măsuri privind resursa umană și deficitul de personal

Structurile din familia ocupațională se confruntă cu un deficit cronic de personal, cel mai mare deficit post-revoluție cauzat de plafoane bugetare de posturi, întârzieri în scoaterea la concurs a posturilor vacante finanțate și migrarea personalului calificat către mediul privat sau alte structuri cu condiții mai bune. Deficitul se traduce în suprasolicitarea personalului existent (ore suplimentare insuficient compensate, program de lucru extins), risc operațional crescut și scăderea capacității reale de răspuns la misiuni, mai ales în zonele deficitare sau greu accesibile (frontieră, zone rurale).

Solicităm realizarea unui audit național, pe fiecare structură și serviciu, al deficitului real de personal raportat la nevoile operaționale (nu doar la schema aprobată istoric); scoaterea la concurs, într-un termen ferm, a tuturor posturilor vacante deja finanțate, prin diverse forme de recrutare (interne/externe); introducerea de facilități de recrutare și retenție pentru zonele deficitare (sporuri de fidelizare, sprijin pentru locuință de serviciu sau credite ipotecare cu dobândă subvenționată pentru personalul care acceptă posturi în zone greu accesibile); simplificarea și accelerarea procedurilor de concurs pentru a reduce timpul de la anunț la încadrare.

Este nevoie de asumare politică/guvernamentală și elaborarea unei ordonanțe de urgență/hotărâri de guvern pentru deblocarea posturilor vacante finanțate; alocarea, prin buget multianual, a resurselor necesare pentru scoaterea la concurs; aprobarea unui program-pilot de stimulente pentru zonele deficitare, cu evaluare anuală a rezultatelor.

Prin aceste măsuri urmărim reducerea suprasolicitării personalului existent și a riscurilor operaționale asociate epuizării profesionale; creșterea capacității reale de răspuns și de prezență instituțională în teritoriu; îmbunătățirea siguranței publice; costul bugetar al scoaterii la concurs a posturilor deja finanțate este marginal (posturile sunt deja prevăzute în buget), în timp ce beneficiile operaționale sunt directe.



Ca termen rezonabil de implementare în urma unui audit național — în primele 6 luni de mandat; deblocarea și scoaterea la concurs a posturilor vacante finanțate — în primul exercițiu bugetar; program de stimulente pentru zone deficitare — implementare pilot în anul 1, extindere în anul 2.

Propunerea 4 — Consolidarea capacității operative și a cadrului instituțional în domeniul ordinii și siguranței publice

În România, atribuțiile în domeniul ordinii și siguranței publice sunt exercitate de mai multe instituții aflate în subordinea aceluiași minister, fără ca între acestea să existe o delimitare coerentă a competențelor. Repartizarea nu se face nici după criteriul material — fiecare instituție să dețină competență deplină asupra unui domeniu distinct — nici după criteriul teritorial, respectiv fiecare instituție să exercite competență integrală într-o zonă proprie.

Domeniul este împărțit normativ în menținere, asigurare și restabilire a ordinii publice, paliere atribuite instituțional diferit. Această segmentare face ca, în situațiile care evoluează rapid, escaladarea evenimentului să atragă schimbarea instituției competente, iar nu adaptarea măsurilor în cadrul aceleiași structuri. Poliția Română deține competența polițienească generală asupra întregului teritoriului național, însă nu dispune de structuri mobile proprii pentru acțiune în dispozitiv constituit, situație care nu are echivalent în alt stat membru al Uniunii Europene.

Consecințele sunt suprapunerea atribuțiilor, dependența operativă între instituții, prelungirea timpilor de intervenție și utilizarea neeconomică a resurselor, prin menținerea în paralel a unor structuri de comandă, pregătire și logistică cu obiect similar.

La nivel european, sistemele au evoluat în două direcții. Statele care au menținut mai multe instituții cu atribuții în domeniu au delimitat competențele pe criteriu teritorial, fiecare exercitând competență integrală în zona proprie și dispunând de structuri mobile proprii — modelul aplicat în Franța, Spania și Portugalia. Statele care au optat pentru simplificarea arhitecturii instituționale au comasat structurile într-o instituție unică, cu competență pe întregul segment de ordine și siguranță publică — reforme realizate în Grecia în 1984, în Luxemburg în 2000, în Belgia în 2001 și în Austria în 2005. Niciun stat membru nu a creat, în ultimele decenii, o structură paralelă suplimentară.



Pe fondul acestei configurații, personalul operativ este expus unui fenomen infracțional tot mai violent și unei creșteri constante a agresiunilor îndreptate împotriva sa. Intervenția se realizează fără dispozitivele de imobilizare neuromusculară utilizate curent în celelalte state membre, cu dotare și mijloace de mobilitate insuficiente, în sedii care în multe cazuri nu asigură standarde minime de protecție și siguranță, iar regimul sancționator aplicabil faptelor de ultraj și de împiedicare a exercitării atribuțiilor este mai puțin sever decât în majoritatea statelor europene.

Soluția propusă:

Reorganizarea sistemului - Realizarea unei analize de impact, cu participarea partenerilor sociali, care să evalueze cele două soluții validate european: comasarea structurilor cu atribuții de prevenire, menținere și asigurare a ordinii publice într-o instituție unică, cu coordonare unitară și responsabilități clar delimitate, respectiv menținerea instituțiilor existente cu delimitarea competențelor pe criteriu teritorial, fiecare exercitând atribuții complete în zona proprie. Analiza va evalua și oportunitatea desființării verigilor intermediare de comandă, cu redistribuirea personalului rezultat către structurile de execuție și constituirea unor structuri manageriale suplă, apropiate de factorul de execuție.

Creșterea capacității de reacție și intervenție - Independent de soluția structurală adoptată, constituirea la nivelul unităților teritoriale ale Poliției Române a unor structuri mobile destinate acțiunii în dispozitiv constituit și sprijinului operativ al subunităților de ordine publică, prin structuri dedicate sau prin efective existente cu pregătire suplimentară specializată, fără suplimentarea schemelor de personal.

Dotarea și infrastructura - Program multianual de dotare cu armament, mijloace de mobilitate, echipament individual de protecție și dispozitive de imobilizare neuromusculară, cu prioritizarea finanțării europene. Elaborarea unei strategii naționale de construire și reabilitare a sediilor de unități și subunități ale Ministerului Afacerilor Interne, pe baza unui standard unitar de protecție, siguranță și funcționalitate.

Protecția juridică a personalului - Revizuirea regimului sancționator aplicabil faptelor de ultraj, împiedicare a exercitării atribuțiilor și rezistență la măsurile dispuse de organele competente, prin raportare la standardele europene, precum și revizuirea



cadrlui normativ intern privind exercitarea autorității polițienești și utilizarea mijloacelor din dotare.

Acțiunea necesară din partea Guvernului

Constituirea, la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, a unui grup de lucru interinstituțional, cu participarea organizațiilor sindicale reprezentative, pentru realizarea analizei de impact privind reorganizarea sistemului de ordine și siguranță publică. Reflectarea obiectivelor în procesul de revizuire a Strategiei Naționale de Ordine și Siguranță Publică 2023–2027, aprobată prin H.G. nr. 1.081/2023. Aprobarea implementării, în regim pilot, a structurilor mobile de ordine publică la nivelul unei unități teritoriale. Aprobarea programului multianual de dotare și a strategiei privind infrastructura. Elaborarea proiectului de modificare a cadrului sancționator aplicabil faptelor îndreptate împotriva personalului cu atribuții de aplicare a legii.

Impactul economic și social

Coerența acțiunii instituționale și eliminarea suprapunerilor de competență. Creșterea capacității reale de reacție și reducerea timpilor de intervenție. Utilizarea eficientă a resurselor umane prin redistribuirea personalului din structurile de comandă intermediare către activitatea de execuție, cu reducerea corespunzătoare a cheltuielilor de personal. Diminuarea riscului profesional și a numărului de vătămări în rândul personalului. Reducerea riscului de vătămare a persoanelor față de care se intervine, prin disponibilitatea unor mijloace intermediare între constrângerea clasică și arma de foc.

Termenul de implementare

Analiza de impact privind reorganizarea — primul an de mandat. Implementarea-pilot a structurilor mobile de ordine publică — 6 luni de la aprobare, cu evaluare la finalizare. Proiectul de modificare a cadrului sancționator — primul semestru al anului 2027. Programul de dotare și strategia privind infrastructura — multianual, 2027–2030.

Concluzii

Implementarea acestor măsuri ar conduce la creșterea capacității operative reale disponibile pentru misiuni de teren, fără costuri suplimentare de personal (prin



realocare, nu prin suplimentare de scheme); reducerea timpilor de răspuns și îmbunătățirea calității interacțiunii cu cetățeanul; reducerea litigiilor legate de mutări/delegări considerate abuzive și a costurilor asociate acestora; creșterea încrederii personalului în transparența deciziilor instituționale interne.

Cele patru propuneri sunt complementare și urmăresc un obiectiv comun: un sistem de apărare, ordine publică și securitate națională stabil, predictibil și corect remunerat, capabil să își mențină și să-și dezvolte resursa umană, cu o capacitate operativă reală, nealterată de sarcini administrative care nu îi sunt specifice.

Vă mulțumim anticipat pentru sprijin și colaborare.

Cu deosebită stimă și considerație,

PREȘEDINTE

Gabriel GÎRMTĂ