

Direcția Generală Comunicare

Publicarea unui anunț de post vacant pentru funcția de șef de reprezentanță în Luxemburg

(Agent temporar – gradul AD13)

[Articolul 2 litera (b) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene]

COM/2026/10482

Cine suntem

Comisia Europeană organizează o procedură de selecție externă a unui agent temporar care să ocupe postul de șef de reprezentanță în Luxemburg. Postul este la Luxemburg. Reprezentanța face parte din Direcția Generală Comunicare (Direcția C, „Reprezentanțe și comunicare în statele membre”).

DG Comunicare (DG COMM), în calitate de serviciu de comunicare instituțională direct subordonat președintei Comisiei, promovează prioritățile politice ale Comisiei Europene și contribuie la apropierea Europei de cetățeni.

Reprezentanțele – care fac parte din DG COMM – sunt „ochii, urechile și vocea” Comisiei pe teren în toate statele membre ale UE.

Reprezentanțele au sarcina de a reprezenta Comisia în statele membre și au următoarele roluri: exprimă punctele de vedere ale Comisiei în cadrul relațiilor cu autoritățile naționale, regionale și locale, cu parlamentele, cu cetățenii și cu alte părți;

acordă asistență membrilor colegiului: reprezentanțele contribuie la desfășurarea cu succes a vizitelor comisarilor în statele membre, prin organizarea de reuniuni și asigurarea acoperirii mediatice a acestora, prin furnizarea de note de informare cu privire la cele mai recente evoluții politice și prin întreprinderea măsurilor subsecvente necesare;

furnizează informații și analize politice și economice: reprezentanțele raportează cu privire la evoluțiile politice și economice din statele membre și furnizează președintei și colegiului comisarilor informații actualizate cu privire la tendințele și evenimentele care au loc în întreaga UE;

colaborează cu mass-media națională, regională și locală: împreună cu serviciul purtătorului de cuvânt, reprezentanțele le oferă jurnaliștilor informații cu privire la prioritățile și activitatea Comisiei, organizează conferințe de presă, răspund la întrebări și oferă clarificări atunci când este necesar. Ele adaptează mesajele Comisiei la nevoile locale;

asigură comunicarea cu cetățenii: reprezentanțele constituie punctul central prin care informațiile privind UE sunt diseminate în statele membre. Ele comunică și interacționează cu cetățenii – atât fizic, cât și prin intermediul platformelor de comunicare socială – și coordonează activitatea rețelelor de informații.

Ce propunem

Funcția de șef al Reprezentanței Comisiei Europene la Luxemburg.

Responsabilitățile includ:

- îndeplinirea rolului de purtător de cuvânt al Comisiei în statul membru gazdă;
- elaborarea și punerea în aplicare a unei strategii pentru explicarea politicilor Comisiei și consolidarea sprijinului pentru acestea, inclusiv la nivel înalt;
- dezvoltarea și gestionarea unor campanii de comunicare locale în strânsă cooperare cu echipele DG COMM de la sediul central, în concordanță cu prioritățile de comunicare ale Comisiei;
- monitorizarea evoluțiilor politice, economice și sociale și întocmirea de rapoarte în legătură cu acestea;
- gestionarea strategică a activităților reprezentanței, a resurselor sale umane și financiare, asigurând, în același timp, coerența și compatibilitatea activităților respective cu prioritățile de comunicare ale Comisiei, în concordanță cu obiectivele anuale;
- pilotarea rețelelor de informare ale Comisiei în statul membru gazdă;
- coordonarea cooperării cu biroul de legătură al Parlamentului European.

Șeful reprezentanței coordonează toate aspectele activității reprezentanței și acționează în calitate de ordonator de credite subdelegat; prin urmare, postul este considerat „sensibil”. Durata mandatului este limitată, inițial, la 3 ani, cu posibilitatea de a fi prelungită o singură dată, cu maximum doi ani.

Ce căutăm (criterii de selecție)

Candidații ar trebui să aibă:

Calități personale

- o capacitate solidă de a crea relații de lucru pozitive și bazate pe colaborare cu partenerii interni și externi și cu părțile interesate la nivel înalt;
- aptitudini de comunicare și reprezentare excelente;
- o capacitate dovedită de a identifica prioritățile, de a elabora direcții de acțiune și de a reacționa prompt la circumstanțe care se schimbă rapid.

Competențe de specialitate și experiență

- o cunoaștere excelentă a priorităților politice ale Comisiei și a relațiilor interinstituționale;
- Ar constitui un avantaj semnificativ: o experiență profesională în domeniile comunicării, mass-mediei sau afacerilor politice și economice, inclusiv participarea la negocieri la nivel înalt ori politic sau pregătirea acestora, precum și crearea unei rețele relevante de contacte în statul membru gazdă;
- cunoașterea circuitelor administrative și financiare ale Comisiei;
- o cunoaștere excelentă a situației politice și a mass-mediei din țara-gazdă.

Competențe de conducere

- capacitatea de a coopera strâns indiferent de distanța geografică;
- capacitatea de a conduce și de a motiva o echipă multidisciplinară și multiculturală într-un mediu politic complex;
- capacitatea de a stabili și de a adapta obiectivele reprezentanței în funcție de principalele acțiuni de comunicare ale Comisiei;

- capacitatea de a defini prioritățile și de a se concentra asupra acestora, de a urmări și de a evalua activitatea în vederea îndeplinirii obiectivelor;
- capacitatea de a recruta și de a păstra în serviciu personal calificat.

Condiții obligatorii (cerințe de eligibilitate)

Candidații trebuie să îndeplinească cerințele stabilite la articolul 12 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene¹.

Pentru a fi luați în considerare în etapa de selecție, candidații trebuie să îndeplinească, **până la data-limită de depunere a candidaturilor**, următoarele cerințe formale:

- **Cetățenie:** candidații trebuie să fie cetățeni ai unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene.
- **Titlu sau diplomă universitară:** candidații trebuie să aibă:
 - fie un nivel de studii corespunzător unui ciclu complet de studii universitare absolvit cu diplomă, atunci când durata normală a studiilor universitare este de cel puțin 4 ani;
 - fie un nivel de studii corespunzător unui ciclu complet de studii universitare absolvit cu diplomă și o experiență profesională adecvată de cel puțin 1 an, atunci când durata normală a studiilor universitare este de cel puțin 3 ani (această experiență profesională de un an nu poate fi inclusă în calculul numărului de ani de experiență profesională postuniversitară cerut mai jos).

Se vor lua în considerare numai diplomele care au fost acordate în statele membre ale UE sau care fac obiectul unor certificate de echivalare eliberate de către autoritățile unuia dintre statele membre.

- **Experiență profesională:** la data-limită de depunere a candidaturilor stabilită în prezentul anunț, pe lângă calificările cerute mai sus, candidații trebuie să facă dovada unei experiențe profesionale de cel puțin 15 ani, dobândită după obținerea diplomei necesare pentru a fi admiși la procedura de selecție². Din acești 15 ani, cel puțin 4 ani de experiență trebuie să fi fost dobândiți în funcții de conducere. În curriculum vitae, candidații trebuie să indice în mod clar (1) denumirea și natura funcțiilor de conducere deținute și (2) numărul de angajați avuți în subordine în perioada în care au deținut funcțiile respective pentru toți anii în cursul cărora a fost dobândită experiența de conducere.
- **Cunoștințe lingvistice:** în conformitate cu articolul 12 alineatul (2) litera (e) din Regimul aplicabil celorlalți agenți, candidații trebuie să cunoască temeinic una dintre limbile oficiale ale UE³ și să cunoască în mod satisfăcător o altă limbă oficială a UE.
Pentru a răspunde nevoilor serviciului, este obligatorie capacitatea de a lucra în limbile oficiale ale țării-gazdă, și anume franceza, germana și luxemburgheza⁴.
- **Limita de vârstă:** candidații trebuie să își poată încheia cel puțin mandatul complet de 3 ani înainte de a împlini vârsta standard de pensionare, care, pentru agenții temporari ai Uniunii Europene, corespunde

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>.

² Experiența profesională se ia în considerare doar dacă reprezintă o relație de muncă efectivă, definită drept muncă reală și autentică, efectuată în schimbul unei remunerații și în calitate de angajat (indiferent de tipul de contract) sau de prestator de servicii. Activitățile profesionale desfășurate cu fracțiune de normă vor fi calculate proporțional, pe baza procentajului dintr-o normă întreagă al orelor lucrate, dovedit printr-un certificat. Concediul de maternitate/concediul pentru creșterea copilului/concediul de adopție se ia în considerare dacă a avut loc în cadrul unui contract de muncă. Perioadele de lucru la un doctorat sunt asimilate cu experiența profesională, chiar dacă nu au fost plătite, însă pentru o durată maximă de trei ani și cu condiția ca doctoratul să fi fost finalizat cu succes. Fiecare perioadă poate fi luată în calcul o singură dată.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:01958R0001-20130701&qid=1408533709461&from=RO>.

⁴ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1984/02/24/n1/jo>.

sfârșitului lunii în cursul căreia persoana în cauză împlinește 66 de ani (a se vedea articolul 47 din Regimul aplicabil celorlalți agenți)⁵.

Procesul de selecție

Selecția se va desfășura în conformitate cu procedurile de selecție ale Comisiei Europene [Decizia Comisiei din 15 iunie 2016 privind personalul de conducere de nivel mediu, C(2016) 3288⁶].

Procedura se va desfășura în două etape separate și succesive:

1. Preselecția

În cadrul acestei proceduri de selecție, Comisia Europeană instituie un comitet de preselecție.

Comitetul de preselecție este compus în conformitate cu Decizia C(2016) 3288 a Comisiei din 15 iunie 2016 privind personalul de conducere de nivel mediu.

Acest comitet examinează toate candidaturile, efectuează o primă verificare a eligibilității și îi identifică pe candidații care au profilul cel mai potrivit în raport cu criteriile de selecție menționate mai sus și care ar putea fi invitați să susțină un interviu cu comitetul de preselecție.

Pentru a permite comitetului de preselecție să decidă cu privire la admiterea candidaturilor, **candidații sunt rugați să indice în mod clar în CV-ul lor:**

- în ceea ce privește studiile: data de început și data de sfârșit, durata normală a unui ciclu complet și titlul exact al diplomei obținute;
în ceea ce privește experiența profesională: data de început și data de sfârșit a fiecărei experiențe și natura exactă a funcțiilor, detalii privind numărul de angajați și dimensiunea bugetului gestionat.

2. Selecția

În urma interviurilor, comitetul de preselecție își elaborează concluziile și propune o listă de candidați pentru un interviu final cu directorul general și cu raportorul numit pentru procedura de selecție, în cadrul căruia candidații vor fi evaluați și comparați, cu obiectivitate și imparțialitate, pe baza calificărilor, a experienței profesionale și a cunoștințelor lingvistice, astfel cum se prevede în prezentul anunț. Raportorul asigură transparența și respectarea garanțiilor procedurale pe tot parcursul procedurii.

Candidații invitați să susțină interviul final vor participa la probe organizate într-un centru de evaluare, care se vor desfășura pe parcursul unei zile întregi, sub supravegherea unor consultanți externi, și care vor viza evaluarea aptitudinilor lor în materie de conducere. Directorul general ia decizia finală de numire pe baza rezultatelor interviului și a raportului întocmit de centrul de evaluare.

Documente justificative

Candidaților li se poate solicita să furnizeze, în orice moment al procedurii, următoarele documente justificative oficiale care să confirme informațiile menționate în CV și în scrisoarea de intenție.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>.

⁶ https://commission.europa.eu/document/download/1d27d710-8c90-45d0-b9ef-6f4551a62a53_en?filename=european-commission-decision-on-middle-management-staff_3288_c_2016_en.pdf.

- o copie a unui document care să ateste cetățenia (carte de identitate sau pașaport);
- o copie a diplomei (diplomelor) sau a certificatului (certificatelor) care să dovedească nivelul de studii cerut;
- adeverințe de muncă prin care se atestă durata experienței profesionale.

Aceste documente trebuie să precizeze în mod clar data de început, data de sfârșit și continuitatea fiecăreia dintre perioadele de experiență profesională care vor fi luate în calcul în cadrul prezentei proceduri de selecție. În acest scop, candidații ar trebui să pună la dispoziție adeverințe de muncă de la foștii angajatori și de la angajatorul actual. Dacă acest lucru nu este posibil, se acceptă, de exemplu, copii ale următoarelor documente: contracte de muncă, însoțite de prima și ultima fișă de salariu și ultima fișă lunară de salariu pentru fiecare an intermediar în cazul unui contract de mai mult de un an, scrisori oficiale sau acte de numire în funcție, însoțite de fișa finală de salariu, evidențe privind încadrarea în muncă, declarații fiscale.

Nefurnizarea acestor documente în termenul stabilit în cerere poate duce la excluderea din procedura de selecție.

Candidații invitați la interviul final vor trebui să dea o declarație prin care se angajează să acționeze în mod independent în interesul public și să declare toate interesele despre care s-ar putea considera că aduc atingere independenței lor.

Numire

Candidatul selectat trebuie să își fi îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar, să prezinte garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor sale și să fie apt din punct de vedere fizic să își îndeplinească atribuțiile.

Candidatul selectat ar trebui să dețină sau să fie în măsură să obțină de la autoritatea națională de securitate din țara sa o certificare valabilă a autorizării de securitate. Autorizarea de securitate a personalului reprezintă decizia administrativă emisă după finalizarea unei investigații de securitate efectuate de autoritatea națională de securitate competentă din țara persoanei în cauză în conformitate cu actele cu putere de lege și normele administrative naționale aplicabile în materie de securitate, prin care se atestă că persoanei respective i se poate permite accesul la informații clasificate până la un nivel specificat. (Vă atragem atenția asupra faptului că procedura necesară pentru obținerea autorizării de securitate poate fi demarată numai la cererea angajatorului, nu și la cererea candidatului.)

Candidatul nu va avea acces la informații UE clasificate (IUEC) la nivelul CONFIDENTIEL UE/EU CONFIDENTIAL sau la un nivel superior și nu va putea participa la reuniunile în cadrul cărora se discută despre informații UE clasificate la acest nivel decât după ce i-a fost acordată autorizarea de securitate de către statul membru în cauză și după ce a fost finalizată procedura de acordare a autorizării prin emiterea notei de informare obligatorii din punct de vedere juridic de către Direcția Securitate a Comisiei Europene.

Egalitatea de șanse

În conformitate cu articolul 1d din Statutul funcționarilor, Comisia Europeană urmărește îndeplinirea obiectivului strategic de a asigura egalitatea de gen la toate nivelurile de conducere și aplică o politică de promovare a egalității de șanse prin încurajarea candidaturilor care ar putea contribui la o mai mare diversitate, la egalitatea de gen și la echilibrul geografic general.

Condițiile de încadrare în muncă

Candidatului selecționat i se poate oferi un contract temporar în temeiul articolului 2 litera (b) din Regimul aplicabil celorlalți agenți (CEOS) ai Uniunii Europene în conformitate cu Decizia C(2025) 4716 final a Comisiei din 16 iulie 2025 privind angajarea și condițiile de muncă ale agenților temporari⁷.

Durata contractului inițial va fi de trei ani⁸, cu posibilitatea unei singure reînnoiri pentru o perioadă maximă de doi ani.

La calcularea duratei maxime a contractului se va ține cont, de asemenea, de dispozițiile Deciziei Comisiei C(2004) 1597/6 din 28 aprilie 2004 referitoare la durata maximă pentru care se poate recurge la personal nepermanent (șapte ani în cursul unei perioade de doisprezece ani), astfel cum a fost modificată.

Salariile și condițiile de încadrare în muncă sunt prevăzute în Statutul funcționarilor.

Candidatul selectat va fi angajat ca agent temporar cu gradul AD13 și va fi încadrat în treapta 1 sau 2 a gradului respectiv, în funcție de durata experienței profesionale anterioare.

Candidații trebuie să aibă în vedere obligația menționată în Statutul funcționarilor conform căreia toți noii angajați trebuie să încheie cu succes o perioadă de probă de nouă luni.

LOCUL DE MUNCĂ: Luxemburg

NIVELUL: AD 13

Independență și declarația de interese

Înainte de a-și prelua atribuțiile, candidatul selectat va trebui să dea o declarație prin care se angajează să acționeze în mod independent în interesul public și să declare orice interes care ar putea fi considerat ca aducând atingere independenței sale.

Informații importante pentru candidați

Se atrage atenția candidaților asupra faptului că deliberările comitetelor de selecție sunt confidențiale. Se interzice candidaților sau oricărei alte persoane care acționează în numele lor să stabilească contacte directe sau indirecte cu membri individuali ai acestor comitete. În cazul în care aveți întrebări, trebuie să vă adresați secretariatului comitetului respectiv.

Protecția datelor cu caracter personal

Comisia Europeană se va asigura că datele cu caracter personal ale candidaților sunt prelucrate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului⁹. Aceste dispoziții se aplică în special în ceea ce privește confidențialitatea și securitatea acestor date.

Procedura de depunere a candidaturii

Înainte de a vă depune candidatura, verificați cu atenție dacă îndepliniți toate cerințele de eligibilitate (din secțiunea „Criterii obligatorii”), în special cele privind tipurile de diplome, experiența profesională și

⁷ https://commission.europa.eu/document/download/a0c42654-bd5d-4fa6-8fba-613603da63f5_en?filename=commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008D3983&qid=1730318678690>.

⁹ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39).

cunoștințele lingvistice cerute. Neîndeplinirea uneia dintre cerințele de eligibilitate duce la excluderea automată din procedura de selecție.

Dacă doriți să vă depuneți candidatura, trebuie să vă înscrieți prin internet pe site-ul de mai jos și să urmați instrucțiunile cu privire la diferitele etape ale procedurii:

<https://europa.eu/!NCKMBd>

Trebuie să aveți o adresă de e-mail valabilă. Aceasta va servi pentru confirmarea înscrierii dumneavoastră și ne va permite să vă contactăm în cursul diferitelor etape ale procedurii. Prin urmare, vă rugăm să comunicați Comisiei Europene orice modificare a adresei dumneavoastră de e-mail.

Pentru a vă finaliza candidatura, trebuie:

- a) să furnizați **un curriculum vitae (CV)** în format PDF, utilizând, de preferință, formatul de CV Europass¹⁰;
- b) să completați online **o scrisoare de intenție** (de maximum 8 000 de caractere).

CV-ul și scrisoarea dumneavoastră de intenție pot fi redactate în oricare dintre limbile oficiale ale Uniunii Europene.

Este în interesul dumneavoastră să asigurați corectitudinea, temeinicia și veridicitatea candidaturii dumneavoastră.

După finalizarea înscrierii online, veți primi un e-mail de confirmare a înregistrării candidaturii. **Dacă nu primiți un e-mail de confirmare înseamnă că nu v-a fost înregistrată candidatura!**

Vă atragem atenția asupra faptului că nu este posibil să urmăriți online evoluția candidaturii dumneavoastră. Veți fi contactat direct de Comisia Europeană cu privire la stadiul candidaturii dumneavoastră.

Candidaturile trimise prin e-mail nu vor fi acceptate. Dacă aveți nevoie de mai multe informații și/sau întâmpinați probleme de ordin tehnic, vă rugăm să trimiteți un e-mail la adresa:

HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Este responsabilitatea dumneavoastră să finalizați în timp util înscrierea online. Vă recomandăm cu insistență să nu așteptați până în ultimele zile ale perioadei de depunere a candidaturilor, întrucât traficul de internet intens sau o problemă de conectare la internet ar putea conduce la întreruperea procedurii de înscriere online înainte de finalizarea acesteia, obligându-vă, astfel, să reluați întregul proces. Odată expirată data-limită pentru efectuarea înscrierii, nu veți mai putea introduce niciun fel de date. Nu vor fi acceptate înscrieri efectuate după expirarea datei-limită.

Data-limită

Data-limită pentru înscriere este **24.6.2026, ora 12.00 (amiază), ora Bruxelles-ului**. Înscrierea nu va mai fi posibilă ulterior.

¹⁰ Puteți găsi informații cu privire la modul de creare a CV-ului Europass online la adresa: <https://europa.eu/europass/ro/create-europass-cv>.