

Π.Ο. Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ.

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΝΩΣΕΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ

Χαρ. Τρικούπη 7α, 106 78 ΑΘΗΝΑ

τηλ: 210-88.16.583 e-mail: emdydas@tee.gr URL: www.emdydas.gr

Αρ. Πρωτ.: 9973

Αθήνα, 28/08/2026

Προς:

1. Υπουργό Εσωτερικών
κ. Λιβάνιο
2. Υφυπουργό Εσωτερικών
κα Χαραλαμπογιάννη
3. Γενικό Γραμματέα Δημόσιας
Διοίκησης

Κοιν.:

1. Πολιτικά Κόμματα Βουλής των
Ελλήνων
2. ΑΔΕΔΥ
3. Α' Βάθμιες Ενώσεις ΕΜΔΥΔΑΣ

Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών: «Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημοσίου τομέα, Αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία “Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης” και λοιπές διατάξεις».

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενώσεων Μηχανικών Δημοσίων Υπαλλήλων Διπλωματούχων Ανωτάτων Σχολών (Π.Ο. Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ.), εκπροσωπώντας το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών που στελεχώνουν τη Δημόσια Διοίκηση, την Αυτοδιοίκηση και τα Ν.Π.Δ.Δ., καταγγέλλει τη μεθοδευμένη προσπάθεια επιβολής ενός ακόμη αντεργατικού και διοικητικά διάτρητου νομοθετήματος. [Το προτεινόμενο Σχέδιο Νόμου](#) δεν συνιστά εκσυγχρονισμό, αλλά θεσμική υποβάθμιση της Δημόσιας Διοίκησης, εισάγοντας πρόσθετους μηχανισμούς χειραγώγησης, αδιαφάνειας, οριζόντιου αποκλεισμού της πλειοψηφίας των υπαλλήλων και ισοπέδωσης των ειδικών προσόντων των Διπλωματούχων Μηχανικών.

Ήδη από το Άρθρο 1 (Σκοπός) του Κεφαλαίου Α', η επιλογή της διεξαγωγής της δημόσιας διαβούλευσης στην καρδιά του Αυγούστου, σε περίοδο θερινών αδειών του προσωπικού, αποτελεί ευθεία προσβολή των θεσμικών φορέων και υπονόμηση της δημοκρατικής συμμετοχής. Η πρακτική αυτή, μόνο ως προσχηματική τήρηση των τύπων, μπορεί να χαρακτηριστεί και απαιτούμε την απόσυρση του Νομοσχεδίου, την εκκίνηση σοβαρού διαλόγου με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και την διαβούλευση του σε χρόνο που θα διασφαλίζει τον ουσιαστικό διάλογο με τους εργαζόμενους.

Όπως – τόσο εμείς, όσο και πλήθος άλλων φορέων εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση – έχουμε επισημάνει, ότι **εσκεμμένα και με διάφορα προσχήματα, ουδέποτε υλοποιήθηκαν διαδικασίες κρίσεων θέσεων ευθύνης στη Δημόσια Διοίκηση, ώστε να διαιωνίζεται ο βολικός θεσμός των «αναπληρώσεων», επί δεκαετίες ολόκληρες.** Για το λόγο αυτό και απουσιάζει ο οποιοσδήποτε απολογισμός όλων των προηγούμενων σχετικών Νόμων, μια και αυτοί πρακτικά ποτέ δεν εφαρμόστηκαν πλήρως. Οι αριθμοί είναι αποκαλυπτικοί: Οι νεότερες δημοσιευμένες εκτιμήσεις προσεγγίζουν σε περίπου 30.000 τις θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο. Στις Γενικές Διευθύνσεις εντοπίστηκαν στο διαθέσιμο αρχείο του ΑΣΕΠ περίπου 204 ανακοινώσεις ολοκληρωμένων επιλογών. Στις Διευθύνσεις καταγράφηκαν μόλις 391 θέσεις σε προκηρύξεις τετραετίας, αριθμός που αντιστοιχεί, ακόμη και με την ευνοϊκότερη ανάγνωση, περίπου στο 7,7% της νεότερης αποτύπωσης των θέσεων (περίπου 5100 θέσεις), χωρίς μάλιστα οι περισσότερες από αυτές να έχουν ολοκληρωθεί!!! Στα Τμήματα, οι διαδικασίες που κατέστη δυνατό να εντοπιστούν μέσα σε έξι χρόνια αντιστοιχούν περίπου στο 1,3% του εκτιμώμενου συνόλου. Μόνο οι θέσεις αυτές προκηρύχθηκαν τα τελευταία χρόνια, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ενώ στη συντριπτική πλειοψηφία τους, αυτές πληρώθηκαν με αναπληρώσεις, αναθέσεις, τοποθετήσεις κλπ. Κάθε επίκληση συνεπώς στην «αξιοκρατία» και τη «διαφάνεια», είναι αδύνατο να γίνει πιστευτή.

Είναι προφανές ότι και οι νέες ρυθμίσεις, επιθυμούν να συνεχίσουν την ίδια ακριβώς κατάσταση, **διατηρώντας τη διαχρονική λογική του ελέγχου και ποδηγέτησης της Διοίκησης από τις εκάστοτε πολιτικές ηγεσίες.** Για το λόγο αυτό και πριμοδοτούνται όλοι όσοι έχουν ήδη διατελέσει σε θέσεις ευθύνης ανεξάρτητα από το αν κρίθηκαν ή όχι, για το λόγο αυτό διατηρείται ο υποκειμενικός θεσμός της «δομημένης συνέντευξης», σε βάρος πιο αντικειμενικών κριτηρίων, για το λόγο αυτό εκχωρείται και η τελική επιλογή του Διευθυντή στον Υπουργό ή το Διοικητή. Γιατί στόχος είναι μια Δημόσια Διοίκηση, χωρίς ψήγματα ανεξαρτησίας, αλλά όσο γίνεται πιο ασφυκτικά ελεγχόμενη από τις επιδιώξεις της πολιτικής ηγεσίας.

Η σύνδεση της διαδικασίας των κρίσεων, αλλά και της βαθμολογικής πρόωθησης με την απαράδεκτη διαδικασία της «αξιολόγησης», θα δημιουργήσει πρόσθετα εμπόδια στην εξέλιξη των υπαλλήλων και δημιουργεί ένα πλαίσιο μόνιμης ανακύκλωσης των αρεστών στην εκάστοτε διοίκηση μια και η εξασφάλιση «καλών» αξιολογήσεων από μη κριμένους Διευθυντές αυτόματα πριμοδοτεί αυθαίρετα όσους επιθυμεί, ενώ αποκλείει, όσους εκφράζουν διαφωνίες, πιέζουν για τήρηση της νομιμότητας, ή έστω αμφισβητούν αποφάσεις. Με τον τρόπο αυτό διαιωνίζονται σε όλες τις θέσεις ευθύνης, όλων των επιπέδων μόνο, όσοι/ες ήδη υπηρετούν και πριμοδοτούνται και μέσω «αξιολόγησης» για αυτό.

Η θεσμοθέτηση γραπτού διαγωνισμού τέλος, και η μεγάλη βαθμολόγηση του, μόνο τα σχετικά φροντιστήρια, πρόκειται να ευνοήσει. Για τους προϊσταμένους Διεύθυνσης, τα τυπικά και εκπαιδευτικά προσόντα συμμετέχουν στην τελική βαθμολογία με 10%, η εργασιακή εμπειρία με 15%, η άσκηση καθηκόντων ευθύνης με 20% και η γραπτή εξέταση με 55%. Στις θέσεις Τμήματος, η γραπτή εξέταση διατηρεί επίσης συντελεστή 55%, με την εργασιακή εμπειρία στο 20%, τα τυπικά προσόντα

στο 10% και την εμπειρία σε θέσεις ευθύνης στο 15%. Όπως είχαμε επισημάνει και με αφορμή τους γραπτούς Διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ για τις προσλήψεις, ο κλάδος των Μηχανικών, με τις τεχνικές ιδιαιτερότητες που έχει η εργασία και τα καθήκοντα μας, δε μπορεί να συναγωνιστεί ισότιμα με άλλους κλάδους σε θέματα κυρίως Διοικητικά που συνήθως αποτελούν το περιεχόμενο σχετικών διαγωνισμών.

Όσον αφορά τις επιμέρους ρυθμίσεις και ενδεικτικά: στο Κεφάλαιο Β' και το Άρθρο 4 (Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων - Αντικατάσταση άρθρου 80 Υ.Κ.), υπογραμμίζουμε ότι το βαθμολόγιο δεν είναι συνδεδεμένο με το μισθολόγιο, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 4354/2015 («Αποσύνδεση μισθού βαθμού: 1. Το προσωπικό της παραγράφου 1 του προηγούμενου άρθρου εξελίσσεται, ανεξάρτητα από το βαθμό που κάθε φορά κατέχει, σε μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.), όπως αυτά ορίζονται στο επόμενο άρθρο»). Ωστόσο, η μετάβαση στους 7 βαθμούς και η στάσιμη βαθμολογική εξέλιξη στον Βαθμό Γ' για όσους δεν γίνονται προϊστάμενοι ενδέχεται να λειτουργήσει ως προάγγελος ή πίεση για μελλοντικές δυσμενείς ρυθμίσεις. **Είναι χαρακτηριστικό ότι με το παρόν Νομοσχέδιο χιλιάδες ΠΕ Υπάλληλοι Α' Βαθμού σήμερα θα υποβιβασθούν αυτόματα στον Γ Βαθμό.** Απαιτούμε τη ρητή και απόλυτη διασφάλιση ότι η βαθμολογική εξέλιξη δεν θα επηρεάσει αρνητικά ούτε στο ελάχιστο τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων (Μ.Κ.). Παράλληλα, η πλήρης εξίσωση των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ ως προς τη βαθμολογική εξέλιξη και την πρόσβαση σε θέσεις Γενικής Διεύθυνσης, χωρίς να προβλέπεται κανένα σαφές προβάδισμα της κατηγορίας ΠΕ, συνιστά συνταγματικά προβληματική ισοπέδωση (άρθρο 103 Σ.). Η συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας επιβάλλει την αναλογική αποτίμηση των τυπικών προσόντων και του επιπέδου σπουδών. Απαιτούμε τη θεσμοθέτηση σαφούς και αντικειμενικού προβαδίσματος της κατηγορίας ΠΕ έναντι της ΤΕ, ιδιαίτερα στις Τεχνικές Υπηρεσίες και στις ΥΔΟΜ, όπου η φέρουσα νομική, ποινική και αστική ευθύνη απαιτεί αυξημένα τυπικά προσόντα.

Επιπλέον, από το νομοσχέδιο προκύπτει και επιπρόσθετη υποβάθμιση καθώς από τη νέα μοριοδότηση των εκπαιδευτικών προσόντων – με μοναδιαίο τρόπο και όχι συνδυαστικά - στα κριτήρια επιλογής για τους προϊσταμένους προκύπτει με βάση τα εδάφια στ) και η) της παραγράφου 2 του άρθρου 12, ότι ένας ΠΕ διπλωματούχος μηχανικός (5ετους εκπαίδευσης με αναγνωρισμένο δίπλωμα ως integrated master) και επιπλέον μεταπτυχιακό (όπως η πλειοψηφία των Μηχανικών) θεωρείται ισότιμος με έναν πτυχιούχο μηχανικό ΤΕ με μεταπτυχιακό, όπως και με έναν με έναν πτυχιούχο ΠΕ τετραετούς εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό. Απαιτείται να επανέλθει η συνδυαστική - αθροιστική μοριοδότηση του διπλώματος integrated master και του μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, διαφορετικά η φοίτηση σε πολυτεχνικές σχολές και άλλες 5ετείς σπουδές επί της ουσίας ισοπεδώνεται.

Σχετικά με τη διαδικασία επιλογής, η εκχώρηση της τελικής τοποθέτησης στη μόνιμη αδέσμευτη διακριτική ευχέρεια του Υπουργού ή του οργάνου διοίκησης (χωρίς ειδικά και προκαθορισμένα συγκριτικά κριτήρια, με αποτέλεσμα την ανατροπή του πίνακα κατάταξης του ΑΣΕΠ και την τοποθέτηση υποψηφίων με χαμηλότερη βαθμολογία χωρίς ειδική αιτιολογία) στο Άρθρο 18 («Διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων επιπέδων Διεύθυνσης και Τμήματος - Προσθήκη άρθρου 86Ε στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»),

αποτελεί ενδεικτικό μέτρο για τις πραγματικές προθέσεις που αναφέραμε παραπάνω. Η σειρά κατάταξης οφείλει να καθίσταται δεσμευτική και κάθε απόκλιση να επιτρέπεται αυστηρά και μόνο με ειδική, συγκριτική και δικαστικά ελέγξιμη αιτιολογία, βάσει της συνάφειας των τίτλων σπουδών (Master/Διδακτορικά) και της αποδεδειγμένης προϋπηρεσίας στο αντικείμενο της οργανικής μονάδας.

Στο Άρθρο 6 (Πίνακες προακτέων και μη προακτέων - Αντικατάσταση άρθρου 83 Υ.Κ.), επισημαίνουμε ότι η πρόταση για «επέκταση τεκμηρίου σε όλους τους υπαλλήλους που συγκεντρώνουν τη βάση στη βαθμολογία τους» δεν μπορεί να εφαρμοστεί με το ισχύον καθεστώς αξιολόγησης, καθώς οι υπάλληλοι χωρίς θέση ευθύνης βαθμολογούνται αξιολογικά/περιγραφικά και όχι αριθμητικά. Η θέσπιση ευνοϊκού τεκμηρίου επάρκειας δεξιοτήτων αποκλειστικά για όσους ασκούν ήδη καθήκοντα προϊσταμένου (παρ. 2) δημιουργεί απαράδεκτα υπαλλήλους δύο ταχυτήτων. Απαιτούμε την άρση αυτής της άνισης μεταχείρισης και την καθιέρωση ισότιμων όρων για όλους τους υπαλλήλους. Επιπλέον, επειδή η εγγραφή στον πίνακα μη προακτέων αποτελεί δυσμενή διοικητική πράξη, απαιτούμε τη θεσμοθέτηση της υποχρεωτικής κλήσης του υπαλλήλου σε προηγούμενη ακρόαση πριν από τη λήψη της απόφασης του Υπηρεσιακού Συμβουλίου (άρθρο 20 παρ. 2 Σ.).

Στο Κεφάλαιο Γ' και το Άρθρο 7 (Προϋποθέσεις Επιλογής Προϊσταμένων - Αντικατάσταση άρθρου 84 Υ.Κ.), οι προϋποθέσεις της παρ. 3 δημιουργούν σοβαρότατα εμπόδια και οριζόντιους αποκλεισμούς:

Η απαίτηση προηγούμενης πλήρους θητείας ανακυκλώνει τους ήδη υπηρετούντες προϊσταμένους και αναπληρωτές, αποκλείοντας κάθε νέο επιστήμονα.

Σχετικά με τον χαρακτηρισμό ως υπαλλήλου «υψηλής απόδοσης», διευκρινίζεται ότι ο ν. 4940/2022 (Άρθρο 13) δεν θέτει κάποιο υποχρεωτικό ποσοστό ή αριθμητικό πλαφόν (π.χ. έως 15%) για το ποιοι μπορούν να χαρακτηριστούν ως υψηλής απόδοσης (το 15% αποτελεί το μέγιστο bonus σε μισθό που δύνανται να λάβουν υπό προϋποθέσεις). Ωστόσο, η επίκληση αριθμητικής βαθμολογίας (1-5) στον Βαθμό Ε' προσκρούει στο γεγονός ότι ο ν. 4940/2022 προβλέπει αριθμητική κλίμακα αποκλειστικά για προϊσταμένους, ενώ οι απλοί υπάλληλοι αξιολογούνται περιγραφικά, καθιστώντας την απαίτηση αυτή ανεφάρμοστη.

Σχετικά με την Ακαδημία Ηγεσίας, η παραδοχή ότι περιορίζεται αποκλειστικά σε ανώτατα στελέχη και αποφοίτους της ΕΣΔΔΑ δεν ισχύει. Στο άρθρο 76, παρ. 6 ορίζεται ρητά ότι: «6. Το πρόγραμμα πιστοποίησης ηγετικών, διοικητικών, ψηφιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων στελεχών του Δημοσίου της παρ. 32 του άρθρου 84 απευθύνεται σε υπαλλήλους των φορέων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 και επιθυμούν να θεμελιώσουν το σχετικό προσόν επιλογής σε θέση ευθύνης, για τους σκοπούς της περ. δ' της παρ. 1, της περ. δ' της παρ. 2 και της περ. γ' της παρ. 3 του άρθρου 84 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26)». Εντούτοις, κινδυνεύει να λειτουργήσει ως προσχηματικό «φίλτρο» εάν δεν διασφαλιστεί εκ των προτέρων η έγκαιρη, καθολική και ισότιμη πρόσβαση όλων των ενδιαφερομένων πριν την έναρξη των διαδικασιών επιλογής.

Στα Άρθρα 13, 14, 15 και 16 (Όργανα, Προπαρασκευή & Προκηρύξεις - Άρθρα 86, 86Α, 86Β, 86Γ Υ.Κ.), καταγγέλλουμε την υποβάθμιση του ΑΣΕΠ σε απλό συντάκτη πινακίδων, ενώ η τελική επιλογή

παραμένει αλώβητη στην πολιτική διακριτική ευχέρεια του Υπουργού. Η δε εισαγωγή της «επιστολής εκδήλωσης ενδιαφέροντος» (άρθρο 86Γ) χωρίς κανένα θεσμοθετημένο κριτήριο αξιολόγησης αφήνει ανοικτό το παράθυρο για υποκειμενικές συναλλαγές. Απαιτούμε: α) την πλήρη μεταφορά της αρμοδιότητας τελικής επιλογής στο ΑΣΕΠ, β) την υποχρεωτική (και όχι προαιρετική) γραμματειακή υποστήριξη από το ΑΣΕΠ, γ) την υποχρεωτική δημοσιότητα των προκηρύξεων στις ιστοσελίδες των φορέων, δ) τον ρητό αποκλεισμό της «επιστολής ενδιαφέροντος» από κάθε αξιολόγηση ή την ένταξή της σε αντικειμενικό πλαίσιο, και ε) τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων στο ΣΔΑΔ και την επέκταση της ανεπαρκέστατης προθεσμίας ενστάσεων των 5 εργάσιμων ημερών.

Στο Άρθρο 17 (Επιλογή Γενικών Διευθυντών & «Ψυχομετρικά» Εργαλεία - Άρθρο 86Δ Υ.Κ.), η εισαγωγή προφορικών «ειδικών δοκιμασιών» με χρήση αμφίβολων ψυχομετρικών εργαλείων και μη διαφανών «εξειδικευμένων επαγγελματιών» στερείται επιστημονικής εγκυρότητας και συνιστά όχημα υποκειμενικών αποκλεισμών. Επιπλέον, η αόριστη έννοια της «καταλληλότητας» λειτουργεί ως άτυπο φίλτρο ανατροπής των αποτελεσμάτων. Απαιτούμε τη θεμελίωση της δοκιμασίας σε δομημένα Κέντρα Αξιολόγησης (Assessment Centers) με δημοσιευμένες, σταθμισμένες ασκήσεις προσομοίωσης, τη θεσμοθέτηση αυστηρών κριτηρίων πιστοποίησης των αξιολογητών και έναν αντικειμενικό κανόνα αντιστοίχισης βάσει της σειράς κατάταξης και της δηλωμένης προτίμησης.

Η δυνατότητα κατάληψης θέσεων ευθύνης από τους αποφοίτους ΕΣΔΔΑ, ανεξαρτήτως κατοχής βασικού τίτλου σπουδών, όπως έχουμε επισημάνει και στο παρελθόν δε γίνεται να αφορά Τεχνικές θέσεις ευθύνης, όπου η κατοχή Διπλώματος Μηχανικού και σχετικών επαγγελματικών δικαιωμάτων δε μπορεί να υποκατασταθεί από την αποφοίτηση της Σχολής. Η συγκεκριμένη πρόβλεψη επίσης, οφείλει να αποσυρθεί.

Τέλος, στο Κεφάλαιο Δ' και τα Άρθρα 22, 23, 24 και 25 (Δείκτες CDIs & Εξουσιοδοτήσεις - ν. 4940/2022), καταγγέλλουμε τη νομοθέτηση «εν λευκώ». Το σύνολο της βαθμολογικής προαγωγής εξαρτάται από «Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας» και έναν «Οδηγό Αξιολόγησης» του Υπουργείου Εσωτερικών που δεν έχει καν συνταχθεί ή δημοσιευθεί, καθιστώντας το ουσιώδες περιεχόμενο του νόμου άγνωστο! Την ίδια στιγμή, η χαμηλή βαθμολογία σε ανεπιβεβαίωτες δεξιότητες μετατρέπεται σε «σοβαρό υπηρεσιακό λόγο» απαλλαγής προϊσταμένου. Απαιτούμε την αναστολή εφαρμογής του συστήματος CDIs μέχρι τη δημοσιοποίηση και διαβούλευση του Οδηγού, την ενοποίηση των σχετικών διατάξεων για την αποφυγή νομοθετικής σύγχυσης, καθώς και την υποχρεωτική πιλοτική εφαρμογή των CDIs σε αντιπροσωπευτικό δείγμα φορέων με τη συμμετοχή των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Συνοπτικά, ζητάμε την:

ΑΜΕΣΗ ΑΠΟΣΥΡΣΗ όλων των φωτογραφικών, αδιαφανών και αποκλειστικών διατάξεων που φράζουν την εξέλιξη των υπαλλήλων και καταργούν την αξιοκρατία.

ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΑΔΙΣΜΑΤΟΣ των Διπλωματούχων Μηχανικών ΠΕ στις θέσεις ευθύνης στο σύνολο των Τεχνικών Υπηρεσιών και των ΥΔΟΜ της χώρας. Εξαίρεση των αποφοίτων ΕΣΔΔΑ από τις θέσεις αυτές, εφόσον δεν κατέχουν το σχετικό τίτλο σπουδών

ΑΠΟΛΥΤΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ της μισθολογικής και βαθμολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων χωρίς τεχνητά «φρένα» ή έμμεσες μειώσεις.

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ από τις ορεκτικές διαθέσεις της πολιτικής ηγεσίας, με ουσιαστική ανάθεση των αρμοδιοτήτων στο ΑΣΕΠ.

Προειδοποιούμε την ηγεσία του Υπουργείου Εσωτερικών ότι η απόπειρα επιβολής του παρόντος θα βρει απέναντί της το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών της χώρας.

