

Consultation du personnel

avr-15

Mobilité

Votes : 92
OK+ 31
OK 40
NOK 10
NOK- 0

ID Q1 comment

1000000 OK

1000001

1000002 OK+

1000003 OK

1000004 OK

1000005 NOK Pas d'accord avec les propositions de mobilité Chef d'unité: pour le moment, la mobilité inter-service est quasi impossible pour CdU - d'en exiger qu'ils aient fait au moins 2 mobilités dans 2 DG différentes n'est pas réaliste. De plus, de 'clouer' des CdU soi-disant "spécialistes" à leurs postes même au-delà de 4-5 ans revient à les pénaliser pour leur expertise en leur retirant toute possibilité de développement personnel ou professionnel.

1000006 OK+ I fully agree and vote for: 1) Removing discrimination between CA 3a and 3b types 2) Opening the COM and other institution's vacancies for agency staff and vice versa 3) Retaining policy of CA staff - full mobility coverage 4) Promoting CA and leveraging CA status

1000007 OK

1000008 OK Mobility between DGs should be even more facilitated than what it proposed in your paper. After 5 year in a unit, everyone should need to change the unit (not only the post within the unit).

1000009 OK

1000010 OK

1000011 OK Would however like to see more emphasis on the need to create career perspectives for contractual agents. The text is in my opinion a little too vague on that subject. Il serait bien de mettre en évidence que les agents contractuels méritent aussi d'avoir des perspectives de carrière, et que du travail méritoire devrait être récompensé d'une façon ou une autre, naturellement en passant par des systèmes transparents, corrects. Pourquoi un agent contractuel ne pourrait pas changer de statut, s'il y a une évaluation objective - validée par le service personnel par exemple - qui dit qu'il / elle a comblé les attentes? Est-ce que les résultats d'un travail véritable ne sont pas équivalents à des résultats d'un concours au fond? Est-ce que ce n'est pas de simple justice sociale?

1000012 OK+

1000013 OK I encounter many people that would be interested in a change of job, but almost all published job vacancies are already taken (internally, certifications, etc....), so they give up. In Sysper (or E-CV) it should be possible to indicate that you are interested in another job. The management (or HR) could then use this to propose an exchange of jobs, result: 2 persons in mobility (and probably 2 persons happy).

1000014 OK Je trouve que le 10% que vous évoquer pour des postes qui devraient être ouverts aux personnes venant d'une autre DG, c'est trop bas. Mais je suis d'accord sur le principe de donner un accès privilégiés aux postes pour le personnel de la même DG. Vu le nombre (très) peu élevé des postes d'encadrement (au moins dans certaines DGs), votre proposition de passer au moins 3. ans dans un poste d'encadrement avant pouvoir devenir chef d'unité peut être très difficile à atteindre pour beaucoup des gens "jeunes" très bien qualifiés. Il en va de la sorte pour le fait d'avoir été dans 2 DGs différentes: dans certaines DGs le travail est tellement varié - et en même temps spécialisé - qu'à mon avis il serait mieux d'exiger une connaissance des plusieurs domaines d'actions de la DG où on veut devenir chef d'unité. Je trouve aussi (pas mentionné dans votre rapport) que les pratiques de certaines DGs de faire passer des épreuves écrites/orales pour des candidats venant d'autres DGs - qui sont des fonctionnaires qui ont déjà passé un concours pour entrer à la Commission - devraient être arrêtés.

1000015 OK

1000016 OK
1000017 OK

I am absolutely convinced that mobility is badly implemented in the COM, if there is any implementation. I recently changed job, however, it was a HUGE effort, involving the mobility committee, to have this change implemented. I am convinced that also ordinary officials (not only HoU, directors) should move to another position after some years. Mobility not only opens your personal horizon; on the other hand, bringing in new but experiences (in other services) colleagues could also help every single service/unit to be confronted with new ideas.

1000018 NOK

I do not agree that the appointment of the NoU should be conditioned by mobility between directorates. This is an artificial condition that is not useful to anybody. On the whole the document seem to advocate for more forced mobility for staff. it seems unfair.

1000019 NOK
1000020 OK+

Il faudrait penser à harmoniser les statuts des agences sur ceux des autres institutions. Le personnel des agences n'est pas une sous-catégorie de personnel et devrait être rémunéré et avoir le même statut que tout personnel de la fonction publique européenne. Cela ferait déjà beaucoup en termes de mobilité... Qui partirait en agence pour des conditions plus défavorables, même avec toutes les qualités qu'il faut pour un poste donné, même avec beaucoup d'envie. Si on travaille, c'est parce qu'on doit gagner notre vie et assurer notre avenir.... Les agents contractuels devraient avoir les mêmes opportunités de mobilité que les fonctionnaires. Quant à la mobilité forcée, il faudrait la bannir.

1000021 OK+
1000022 OK

There is absolutely no mobility left for AST. All the jobs at AST are being eliminated, together with AST personnel.

1000023 OK

sauf pour le point 14) Concours interne (rien a avoir avec la mobilité et d'ailleurs je favorise les concours externes)

1000024 OK
1000025 OK

There are many interesting points in this paper. One stumbling block is however the geographical distribution of the EU's services and agencies. How could a future Head of unit from a service located in Luxembourg have posts in his or her area of competence in 2 different DGs without moving to Brussels? Family needs would frequently make this impossible. I don't understand the statement in the opening sentence: "La mobilité est évidemment une liberté contrainte".

1000026 OK
1000027 OK+
1000028 OK+

Très bonne initiative! malheureusement vous ne parlez toujours pas des agences de régulations qui ne sont pas a bruxelles. J ai moi meme bougé d une agence a une autre dans le meme grade AD6 et step. L agence receveuse refuse toujours de prendre en compte mon ancienneté de 3,5 ans dans l agence précédente. je n ai toujours pas été promu après 7 ans de service comme TA malgré des notes en général supérieures a la moyenne. Aucun poste (a part de rares RH, finances)ne sont publiés pour la mobilité inter agence de régulation, pourtant le framework existe depuis près de dix ans et un nouveau document a été publié je crois (je l ai vu passé en sept 2014). pourquoi ne parler que de la situation d agents des agences executives, il y a des contractuels aussi dans les agences de régulation. Aussi des agents temporaires qui pourrait vouloir postuler pour les concours internes des autes institutions ou vouloir la mobilité vers les autres institutions/agences. Il y a aussi le probleme de staff qui sont dans des lieux tres différents: comment les rapprocher? je connais des personnes ou l'un est a la commission et l autre est a l autre bout de l europe. j en connais un a barcelone et sa femme est a helsinki! Au SEAE ou dans les administration francaise il y a une politique de rapprochement des conjoints, pourquoi pas a la commission/agences? Ces couples éloignés c'est le résultat de erasmus. A cet egard les problemes des personnes de 55 ans et+ AD 13 ou AST 9 ne paraissent dérisoires. Comment pouvez vous utiliser le mot "bloqué" a ce niveau de salaire! Soyons sérieux:)

1000029 OK
1000030 OK
1000031 OK+

As always the Temporary Agents (TAs) are completely left aside in all the proposals you submit. I remind you that temporary agents are in the same situation as contractual gents. Internal competitions are urgent for temporary agents too in the EU agencies and this situation is only getting worse and worse. When will you create a group defending their interests as you dis with the contractuels? There is a clear discrimination against temporary agents, as last year a considerable number of CA became officilas after the competition launched by the EC. Although the EC is our "institution de tutelle", TAs from agencies could not apply or where eliminated, as it was my case, although our profile interested some services at the EC. As you know these opportunities hardly ever occur in agencies, only for the management. This creates a huge unbalance between TAs working for the EU instituions and for the agencies, as if there were 2 categories of TAs. You need to do something about this situation, now you are privilegedging the CAs and discriminating TAs. TAs are in a golden prison without 0 mobility towards institutions. After 16 years people deserve the oportunity to moove elsewhere. Mobility towards agencies is not at all interesting for us as linguists because the agencies come to us for the linguistic services. Only mobility towards EU instituions is feasible, and instead of recruiting linguists from outside we could at least have the possibility to apply (from the Translation Centre). I would be happy to discuss this personnaly if you contact me.

- 1000032 OK
1000033 OK
- Bonjour, J'aimerais proposer quelques ajouts et modifications: sur page 6, point 4 (CdUs) il faudrait remplacer la mobilité en 2 DGs par mobilité en 2 DGs ou en 2 institutions EU pour être en ligne avec le soutien pour la mobilité interinstitutionnelle. Si on insiste sur la nécessité d'une expérience de 3 ans d'encadrement, il faut que certains postes soient reconnus formellement comme postes d'encadrement (CdU adjoints, chef de service, team leader, etc. - à mon avis un flou règne à ce niveau). Je suggère que le texte insiste plus sur la nécessité de publier les postes et pour qu'elles soient publiées au niveau interinst. Le marché du travail à la Commission et dans les autres institutions EU c'est effondré ces dernières années. Finalement, comme U4U insiste à juste titre sur la titularisation des contractuels, il faudrait également insister sur les vrais concours internes pour les collègues post-2004 afin de combler une lacune (surtout visible dans le management) entre les avant et les après 2004. Bien à vous, Zoltan Krasznai, DG RTD
- 1000034 OK Good work, but Could you do more to make it easier for spouses to change jobs between the institutions in order to be closer to their spouse (eg. where spouses work in agencies in different cities).
- 1000035 OK 1 - A short correction: it's not SYSPER2 anymore it's SYSPER. 2 - On mobility of Heads of Unit – I agree with the conditions you mention to become a Head of Unit but there is a fundamental dimension missing: the human dimension. In fact we need leaders more than managers and most of all, inspiring leaders, independently of the gender. To become Head of Unit one should have the necessary skills to be a good people leader: being a good expert in a specific domain is not sufficient as unfortunately there are many examples in the Commission, with the correspondent bad impacts on staff motivation and working environment, as we all know. 3 - Very good idea to have a unit in DG HR dealing with mobility issues. But one should be careful: this unit should not become another service with the only purpose of controlling and producing binding rules; instead this unit should exist to promote a necessary change of culture as regards mobility; it should be there to inspire good practices all across the Commission, to promote talents, to boost training. 4 - And thank you for consulting staff and giving the opportunity to comment.
- 1000036 OK+ J'apprécie plus particulièrement la proposition par rapport aux 55+, c.à.d. créer au sein de la DG HR et sous la gestion du SCOP, une "bourse" d'emploi spécifiquement dédiée à ce groupe (grandissant!) de fonctionnaires. Je me trouve moi-même dans cette tranche d'âge (j'aurai 56 ans cette année) et je ressens de plus en plus qu'une mobilité devienne très difficile pour moi, voire impossible. De plus, puis-je suggérer de lier cette initiative louable à la politique de bien être et/ou d'égalité des chances? Je m'explique : depuis plus d'un an, je fais du télétravail (structurel) deux jours par semaine. Cela signifie un gain de temps pour moi de 2 x 3 heures (aller-retour) par semaine et pas de stress (embouteillages). La commutation journalière devient effectivement avec l'âge de plus en plus pesant et difficile... En changeant de poste, je cours le risque (réel!!!) que ce télétravail (qui est toujours malheureusement perçu comme une "faveur") ne me soit plus accordé, et que donc je sois pénalisée pour vouloir encore poursuivre mon développement personnel par une mobilité éventuelle.
- 1000037 NOK Dear colleagues, I changed several time posts during the last 16 years. I find it terrible to stay years and years in the same job.
- 1000038 OK Mobility and control on head of Units: Their qualifications, their management at work.. Unfortunately no link, no proposal to this real and daily problem in COM administration..
- 1000039 OK Disagreement on the fact that the mobility for CA in Delegations could be regarded as an example of good practice!
- 1000040 OK Congratulations for this thoughtful and well-drafted document. I agree with almost all the proposals, which seem to me quite balanced. The one area where I disagree is with your line on gender policies. The reality on the ground is that gender policies have not been implemented as "let us give a fair chance to everyone" for example by improving work-life balance, which is going backwards, but rather just imposing a quota of women that have to be hired. Obviously this does not result in real comparison of quality, but just in an unfair advantage for women whenever a position opens. It is well known that a number of heads of unit posts were given on the basis of 'we have to find any woman for this position'. So I would advise a more balanced and less enthusiastic endorsement of gender policies at the Commission.
- 1000041 OK+ OBSERVATION COMPLEMENTAIRE : il est très difficile voire impossible pour un AD ayant un temps partiel (un jour en ce qui me concerne) et un télétravail (un jour également) d'envisager une mobilité alors même que le contenu du poste occupé ainsi correspond à un temps plein. Ce point relatif à l'organisation du temps de travail devrait être envisagé dans l'approche de la mobilité.
- 1000042 NOK- More rules, more formalism, percentages for this and that, sometimes you want free choice, sometimes diktats, complete confusion across the board. You appeal on the one hand for less emphasis on a legalistic approach, whilst on the other hand ferociously defending the acquis. The document is a mass of nice sounding words with no real added value. Tear it up and start again.
- 1000043 OK+
1000044 OK merci de cet excellent document qui lie plusieurs dimensions et appelle à une culture commune de l'institution.

Concerning equality between men-women, balance between work-private life should also be taken into account. For example meetings organized when parents have to fetch children and take care of them, puts them at a disadvantage, since if they do not attend, it has a negative effect on their career. Within DG AGRI, mobility is also applied to non-sensitive posts after 7 years. This should be done according to the person and the interest of the service, which in practice is not always the case. It is also used to suppress posts. The work will be redistributed amongst colleagues. It is easier not to replace assistants/secretaries than administrators, although the reduction in cost is less. But if the workload is constantly increased, at one point the work won't be done, not well, or people will end up having depressions or burn-out because they can no longer manage the workload. Since posts of assistants have been transformed into secretarial posts, there are now even less vacancies, knowing that in addition part of them are already foreseen for somebody. Does the Commission have a real policy for personnel stuck at AST 9, AD 12? In the long run, it will affect everybody, since if they do not move, neither can the personnel below.

1000045 OK

Concerning equality between men-women, balance between work-private life should also be taken into account. For example meetings organized when parents have to fetch children and take care of them, puts them at a disadvantage, since if they do not attend, it has a negative effect on their career. Within DG AGRI, mobility is also applied to non-sensitive posts after 7 years. This should be done according to the person and the interest of the service, which in practice is not always the case. It is also used to suppress posts. The work will be redistributed amongst colleagues. It is easier not to replace assistants/secretaries than administrators, although the reduction in cost is less. But if the workload is constantly increased, at one point the work won't be done, not well, or people will end up having depressions or burn-out because they can no longer manage the workload. Since posts of assistants have been transformed into secretarial posts, there are now even less vacancies, knowing that in addition part of them are already foreseen for somebody. Does the Commission have a real policy for personnel stuck at AST 9, AD 12? In the long run, it will affect everybody, since if they do not move, neither can the personnel below.

1000046 OK

1000047

1000048 OK+

1000049 OK+

1000050 OK+

1000051 OK+

1000052

In my experience the main problem is the non-enforcement of the 2-5 years mobility recommendation. Colleagues get comfortable but tired on their posts, and only move when they feel to (normally if something better comes up). Younger colleagues who might be more motivated have no information when the 'experienced' colleague might finally be ready to go. So the priority should be, as a general rule, to ask people to change job after 5a. Also valid for management. The point is not really addressed in your paper.

1000053 NOK

1000054 OK+

1000055 OK

1000056 OK+

1000057 NOK You have some interesting ideas but I think this document is not mature enough to form the subject of a unified trade union position.

1000058 OK+

Ce document est très bien écrit. J'ai apprécié, entre autres, que la problématique des +55 soit abordée, non seulement pour la situation présente, mais aussi pour les futurs +55 (les jeunes d'aujourd'hui seront les vieux de demain). Peut-être y inclure une dimension "santé", comme le mentionne l'article ci-dessous http://www.levif.be/actualite/sciences/les-professionnels-du-cerveau-s-inquietent/article-normal-372223.html?utm_source=Newsletter-18/03/2015&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter-RNBDAGLV&M_BT=527199697323 "Les maladies du cerveau sont étroitement liées à la question du vieillissement. Le citoyen doit désormais rester plus longtemps sur le marché du travail et il faut que son environnement soit propice à cet allongement de l'activité", a-t-il déclaré.

1000059 OK+

1000060 OK With the established procedures and mechanisms for carrying out the promotions, it is in my view not possible to promote mobility as an attractive and meaningful measure to better make use of the capacities of staff. Mobility is and will be penalised (by loss of promotions) as long as appropriate procedures and mechanisms for ensuring a fair and just promotion procedure are not in place.

1000061 OK With the established procedures and mechanisms for carrying out the promotions, it is in my view not possible to promote mobility as an attractive and meaningful measure to better make use of the capacities of staff. Mobility is and will be penalised (by loss of promotions) as long as appropriate procedures and mechanisms for ensuring a fair and just promotion procedure are not in place.

1000062 OK+ Ce texte qui a fait l'objet d'un travail collectif approfondi constitue une excellente base de réflexion, non seulement dans un cadre syndical, mais aussi au niveau du dialogue avec l'Administration

1000063 OK+

Merci pour la possibilité de consultation à l'égard des propositions sur la Mobilité. Les principes et les mesures qui sont présentes dans ce document sont intéressants et égalitaire en théorie, mais il faut voir quel est la réalisation pratique, en effet cette proposition ne résoudre pas les problèmes de discrimination, précarité et utilisation efficace des compétences qui affectent certaines catégories, pour ne pas parler de l'égalité de genre. Notamment cette proposition n'est pas une solution efficace pour les Agent Contractuels car il a créé de discriminations véritables, un exemple pratique est la mobilité des AC des Délégations qui est mise en place dans la DG DEVCO pour le raisons suivantes: 1. Les AC qui travaillent en Délégations (qui ont passé un CAST RELEX complet) ont un contrat à durée indéterminée étant donné qu'ils restent en Délégations, c'est exactement le fait de rester en Délégation qui leur a permis d'avoir un contrat permanent. Tandis que l'AC contractuels qui travaille à la Commission à Bruxelles même si ils ont passé un CAST RELEX complet ne peuvent rester que 6 ans (en théorie voir point 4). 2. Maintenant la mobilité des AC de Délégations est possible aussi à Bruxelles, donc les AC avec un contrat permanent peuvent venir travailler à Bruxelles, avant s'ils voulaient travailler à Bruxelles devraient renoncer à ce contrat 3bis pour un 3ter, et c'était bien spécifié dans le site de DEVCO. Donc la première discrimination est maintenant à Bruxelles ou il y a des ACs, avec le même CAST, qui ont un contrat à durée indéterminé et AC qui ont un contrat déterminée Mais cette discrimination n'est pas la seule. 3.La mobilité est possible seulement pour le AC qui vient de Delegation vers le siège à Bruxelles, mais pas pour les AC qui sont au siège vers les Délégations, eux ne peuvent faire partie de la mobilité. Au contraire, la mobilité est une priorité de la DG et donc il faut libérer des place pour permettre à ces AC des Délégations de venir à Bruxelles, même si les places qu'ils vont libérer sont occupés par des AC aux siège qui ont plus des compétences dans le secteur spécifique et qui ont toute la confiance et la considération de la hiérarchie. 4.L'autre point qui crée de discriminations est la 'règle anti cumul' de la Commission (7 years rules) qui concerne la durée maximale du recours au personnel non permanent. Le nouveau Statut entré en vigueur en 2014 prévoit que la durée de l'engagement pour le ACs visé à l'article 3ter du RAA peuvent aller jusqu'à 6 ans. Toutefois pour la règle anti cumul (qui est une directive de la Commission et pas un règlement) les périodes travaillé comme Agent Temporaire au comme Expert National Détachés (END) sont comptabilisée dans une période de 12 ans et ne peuvent pas aller au-delà d'une durée maximale de 7 ans. Donc si on a travaillé 3 au 4 ans comme END il y a 12 ans on peut pas bénéficier de la durée de 6 ans pour le AC avec contrat 3ter, même si le END n'ont jamais eu un contrat avec la Commission. Effectivement les intérimaires ont été exclus de cette règle vu qu'ils n'avaient pas un contrat avec la Commission, mais les périodes comme END sont encore comptabilisés (il y a également des arrêts de la Cour de Justice qui contexte la base légale de cette règle anti-cumul). De surcroît, même les périodes d'engagement en tant qu'agent contractuel 3 bis ne sont pas comptabilisées dans cette période de 7 ans. Donc, d'un point de vue légal (statutaire, ils ne devraient avoir d'obstacles juridiques à la prolongation des engagements jusqu'à 6 ans comme AC si on a eu de périodes comme END). Toute autre considération relative à une règle anti-cumul peut être prise en compte mais ce sont des considérations managériales. Toutefois les ressources humaine considère cette règle comme la "règle" à suivre même dans le cas où les services demande le renouvellement du contrat pour des AC méritoires qui n'ont pas atteint les 6 ans, mais qui par exemple on fait des périodes comme END. Il y a également la possibilité de dérogations dans l'intérêt du service si il y a accord au niveau de Directeur générale de la DG HR, mais si la priorité est la mobilité, cette possibilité est presque impossible (directive C(2011) 7071 final) 5. Une autre incohérence de la règle anti cumul, notamment à la DG DEVCO, est le fait que le Service Européen pour l'Action Extérieure (SEAE) n'applique pas cette règle anti-cumul. En plus la SEAE prévoit que les agents temporaires en détachement peuvent aller jusqu'à 8 ans. Donc pour de personne qui travaille dans le même secteur de relation externe et coopération internationale cette disparité de règles et encore plus discriminatoire. 6.Pour terminer les AC sont recruté à la Commission pour une période de 6 ans soit s'ils ont passé un CAST complet, soit incomplet, soit aucun CAST mais seulement une registration dans une liste. Donc qui a passé un CAST complet n'a pas les mêmes droits de qui a une simple registration dans une liste, du a de considérations comme la règle anti-cumul. Moi-même je suis touché par cette situation discriminatoire qui concerne tous les 6 problèmes soulève ci-dessus qui la mobilité des AC des Delegation a aggravé. Je ne peux bénéficier donc d'aucun de possibilités données par le nouveau statut aux AC et de toute la nouvelle politique, même si j'ai un contrat d'AC (full CAST RELEX) qui arrive à 3 ans seulement en 08/2015, j'ai de compétences spécifiques et mes chefs sont complètement satisfais par mon travail et je suis une femme 'single mother'. Une solution plus équitable serait de résoudre avant les discriminations et la précarité des AC avant de promouvoir des mobilités qui peuvent aggraver la précarité et les discriminations entre AC ayant passé le même CAST Complet. Beaucoup plus facile ça serait de rendre publique à l'interne de la Commission et de Agences toute le vacancies. Maintenant les 'vacancies' dans le Agence ne sont pas publiés que pour un moindre partie et reste internes. Pour le fonctionnaire, il y a déjà une mobilité de facto, ils peuvent aller d'un DG à l'autre, dans le Agences, en Délégations et dans les autre Institutions. La solution ici est également de rendre publique le 'vacancies' au niveau des Institutions.

1000064 NOK

1000065 NOK I don't disagree because of the content of the document, because I couldn't understand most of it, while it is only in French. u4u is leaving a big part of Commission staff 'outside', because the major of all documentation is in French.

1000066 OK+ Bien pensé, bien rédigé. Félicitations au groupe de rédaction.

1000067 OK+

1000068 OK Pls. also include the internal mobility market in your paper.(look for an internal match so that one can exchange posts)

1000069

1000070

1000071 OK+

J'ai été victime d'une mobilité forcée dans le but de me "virer de mon poste". On voulait mettre quelqu'un d'autre à ma place quand j'étais LISO (local informatics Security officer) dans une DG. La DG en question s'est servie d'une réorganisation interne pour me déplacer vers un autre poste totalement différent et mettre une personne sans formation et sans connaissance en sécurité informatique au poste de LISO. J'ai pris la décision de changer de DG après cette mésaventure.

1000072 OK+

Je suis aussi concernée par la mobilité obligatoire à la DG AGRI. Mon poste d'assistant finances me tient à coeur et mon travail est pleinement reconnu mais rien n'y fait, ma Direction fait la sourde oreille. J'occupe un poste non sensible (AST7). C'est absurde.

1000073 OK+

1000074 OK+

Le point important est que "La mobilité ne doit être obligatoire que pour certaines catégories de personnels" (managers, personnel qui gère de ressources financières). En effet, dans certains domaines spécialisés, la mobilité est très difficile (il n'y a pas assez d'offre de postes qui nécessitent le même profil), donc la mobilité obligatoire n'aurait pas de sens. Il y a beaucoup de collègues qui aiment bien leur travail; ils aimeraient bien continuer à travailler sur leur poste, mais pour des règles stupides (ou les perspectives de carrière), ils se voient obligés à changer de poste, ce qui ne rapporte pas d'avantages ni pour leur satisfaction, ni, plus en général, pour l'institution.

J'ai reçu presque tous les jours des informations des syndicats et j'ai effacé ma photo de la personne que vous avez mis sur votre document le 25/03/2015. Ma vie a vraiment été touchée. Pour moi, gérer un projet – programme – tenders call – audit etc. de l'UE, doit se faire avec les principes de justice – respect – procédures communautaires. Les formations que l'institution nous a fournies de manière correcte, l'argent que nous gagnons correspondent à nos états membres c'est-à-dire aux citoyens et nous avons une grande responsabilité vers le monde entier. Mais pour arriver à un excellent travail nous devons tous avoir conscience de notre travail indépendant du statut de la personne qui travaille à l'UE. Toute personne a le droit de recevoir (c'est une obligation DH) de la part de ses chefs, collègues principes de respect – justice – et savoir travailler en équipe et de savoir gérer son équipe et son travail. Il y a des fonctionnaires extraordinaires humains, j'ai les eus au début de ma carrière professionnelle. Heureusement maintenant depuis octobre 2014 ou je travaille pour le moment (malgré après avoir vécu un énorme problème dans mon foyer), je suis arrivé à mon travail avec un sourire et énormément de plaisir de bien travailler pourquoi c'est si simple j'ai de bons chefs, collègues qui connaissent le respect, les principes, la justice et surtout chaque un connaît bien son travail. Depuis plusieurs années je ne connais plus une atmosphère si agréable à l'UE que mon travail depuis octobre 2014. Mon salaire et le plus de ce que j'avais eu auparavant à l'institution, mon niveau professionnel par rapport à mes études et travail auparavant est plus bas mais je suis heureuse ce qui peut vous montrer que c'est si facile de travailler en harmonie et bien travaillé. Entre 2009 et 2013 ma vie a été vraiment un cauchemar. Ce qui m'a poussé à avoir écrit la photo de la personne de votre document a montré une partie de ma vie pendant 4 ans, j'ai vécu une situation similaire qui m'a conduit pour la première fois à une dépression assez forte avec des conséquences sur ma vie familiale et j'ai dû la supporter seul et un silence qui est injuste. Si vous voulez faire quelque chose il faut aller au fond de chaque situation.

1000075

1000076 OK

1000077 OK+

1000078

1000079 OK+

1000080 OK

1000081 OK

Dears, I agree otherwise, however, in that paper you have forgotten the workers in the Regulatory Agencies. At Agency level, a long time ago an Inter-Agency mobility was established. However, it was never really endorsed in practice. It was supposed to work like this: - An agency posts firstly vacancy announcements internally if they find it efficient. - if no internal candidates are found, then the Agencies could post the vacancy announcement to the inter-agency job market. When put there, candidates could apply directly and move and keep their contracts: much easier process. - if no inter-agency candidates are found, then the posting would be made externally. However, to date, I have seen only one advertisement on the inter-agency job market (and I've been on the mailing list since 5 years). So it's not used at all. This is annoying, as for instance I have changed jobs on the same grade from agency to agency but through a really complicated process - instead of just applying via inter-agency process. Secondly, most agencies don't seem to have internal mobility policy within the agency at place at all, making it necessary to compete externally for jobs within the same grade in other departments - e.g. in case your manager is not willing to let you move via "informal internal mobility". In conclusion, we who work at regulatory agencies have in practice almost no possibilities for internal mobility inside the agencies and between agencies, and hence career development - which is especially annoying in small agencies where the number of posts is very limited, and only development could happen by moving from one agency to another. Thank you for adding this aspect of mobility to your paper.

1000082 NOK

1000083 OK+

1000084 OK

It is useless for the Commission to promote mobility (on paper) and then the colleagues are PENALISED by losing their promotion when they move to a new DG!!

1000085 NOK
1000086

While I appreciate the principal of mobility, I have seen it implemented the wrong way, favoring individual ambitions and not the European Commission. As a grantholder I have seen it working against me as well, due to its poor implementation: When mobility is the only way for a fonctionnaire to advance -due to the hierarchical rules of the system, the slow speed in which it evolves and its inflexibility -, then things go the wrong way. You have AST and AD staff for example, literally jumping from one unit to the other, from one DG to the other, even when they lack the appropriate expertise. Their fellow AST, AD, etc colleagues they assist them in their efforts, anyway they can, even when it is completely wrong doing so, simply because they know they will find themselves in the very same situation and they will need allies in their own career advancement. So here we have a good concept, implemented wrong both by its creators (top) and the rest of the staff. It is literally abused by both sides. Perhaps we need to come up with a better implementation scheme/rules to correct things...? When you have build in the system rules to safeguard the very own principals and values the system was build for, you can avoid abuse of any kind. So let's try to be practical in Europe for a change and come up with implementation rules!

1000087

Does not apply to me as to most colleagues in the agencies who are predominatntly temporary agents. In your paper you only reflect on fonctionnaires and contract agents. In general, I would appreciate more opportunities for mobility. However there is the probkem that with a change of contract automatically the new staff regulation applies. I did this once and having started before 2004 but changed job in 2008 I already lost a number of privileges. As a TA I would think twice before moving again within the EU system.

1000088 OK
1000089 OK+
1000090
1000091 OK

Sans aucune période de transition, le blocage des carrières des AST 9 est inacceptable. Nous (AST 9) nous retrouvons bloqués du jour au lendemain alors qu'il nous reste souvent de nombreuses années à travailler même en tant que sénior (> 50 ans dans le monde du travail). De plus le processus de passage vers un poste AST 10 Sénior Assistant est totalement opaque et le management est avare d'information ou en total manque de connaissances à ce sujet. Nous nous devons de rappeler aussi qu'un poste AST 9 était avant la réforme déjà un poste Assistant Confirmé, en 2014 il est devenu un poste Assistant tout court, donc il y a bien eu rétrogradation, ce qui est contraire à la loi du travail. En résumé, mon age de départ à la retraite est prévu pour mes 62 ans, j'aurai alors travaillé 42 ans et m'en irai avec 56% d'un AST 9.... C'est très loin des promesses lors de la signature de mon contrat.