

Consultation Temps de Travail

Yes 773 574 348 675
No 341 528 771 435
Abs 30 42 25 34
 1144

ID Q1 Q2 Q3 Q4 comment

1000000 yes no yes3 no
 1000001 yes yes no3 yes
 1000002 yes no no3 no
 1000003 yes no no3 no

1000004 yes no no3 yes Compter ses heures de travail devient une obsession malsaine. De plus le passage à 40h fait une réelle différence. Je suis épuisée en permanence.

1000005 yes yes no3 yes
 1000006 yes no yes3 yes
 1000007 yes yes no3 yes
 1000008 no yes no3 yes Je n'ai pas bien compris les 2 premières questions.
 1000009 no no yes3 no

1000010 yes yes no3 yes le but du régime flexible doit servir les intérêts de notre organisation et ceux du personnel. vous vous trompez de cible quand vous vous concentrez sur la question du comptage des heures et de la récupération. moi ce que je veux c'est faire bien mon travail, et décider de comment je délivrerais ce qui m'a été assigné. je me fous de récupérer les heures si au contraire j'ai la vraie flexibilité et si la manière dont le travail est organisé dans mon unité me permet d'accomplir mes tâches sur une période en moyenne de 40h.
 1000011 yes no no3 no

1000012 yes no yes3 yes le core time est n'est pas très réaliste le soir, notamment par rapport aux heures d'ouverture des crèches et écoles. Il n'y a pas moyen de changer les heures de travail quand on fait du télétravail, impossible de refléter la réalité.

1000013 yes yes no3 yes Let's push for the automatic registration of the working time like in Beaulieu using your Service Card when you enter the buildings. Simple / Fair.
 1000014 yes yes no3 yes

1000015 no no no3 no We are working much more than 40 hours and actually a lot more than the 20 hours flexitime. With the given workload it is also impossible to arrange any kind or recuperation, a part from summer period in August... Apperently there is no sulation and no support for colleagues working that much....(still we like our job, but there is no one who would even express thanks for this dedication).
 1000016 yes yes yes3 no beaucoup de collègues n'indiquent pas le nombre d'heures supplémentaires (colossales)qu'ils font chaque mois, disant que "cela ne sert à rien, on ne peut quand même pas les récupérer", etc.

1000017 yes no no3 no
 1000018 yes yes yes3 no
 1000019 no no yes3 yes
 1000020 no no no3 no

1000021 yes yes no3 no dans notre unité, il n'y a pas de possibilité (sauf cas exceptionnel) de récupérer les heures avec des jours ou mi-jours de récupération, seulement avec des journées plus courtes or que dans d'autres unités/directions ils laissent totale liberté pour récupérer (presque systématiquement) le maximum d'heures par moi même si ceci n'est pas un droit en soi, ce n'est pas correcte que les règles soient appliquées si différemment d'une unité/direction à l'autre

1000022 no no no3 no On travaillait déjà + de 40 h par semaine, donc ils n'ont rien gagné. De plus une relation entre l'employeur et l'employé doit se faire sur une base de confiance mutuelle. Moi j'ai toujours travaillé plus que 40 h et même 60 h (suis en délégation), mais si après tout ce temps mon patron pense devoir contrôler mes horaires, alors je me sentirais pas à l'aise. Je suis d'abord un professionnel avant d'être un fonctionnaire.

1000023 no no no3 no Les possibilités de récupération sont devenues quasi impossibles, en raison du dictat d'un nouveau chef d'unité. (donc de toute façon que la "petite horloge" soit employée ou non cela ne change rien puisque récupération impossible.) La flexibilité pour concilier vie de famille et travail est INEXISTANTE, elle n'existe que sur les affiches imprimées par la DG REGIO et sur les chartes NON RESPECTEES par les directeurs et chefs d'unité. C'est ridicule. C'est injuste lorsqu'on sait que cela dépend du libre-arbitre du CDU et non pas du type de travail!

1000024 yes yes no3 yes Je n'utilise plus le flexitime depuis le passage aux 40h00. Personnellement, je préférerais un système de "pointeuse" comme il en existe je crois au conseil. Cela permettrait une meilleure gestion du temps de travail pour l'Institution et permettrait au personnel de combiner obligations professionnelles et privées de manière plus confortable. Je ne crois pas qu'avec certains collègues la vérification du temps de présence sur base volontaire soit très efficace. Par contre, je pense que si une DG autorise le système du flexitime, alors elle ne doit pas s'opposer aux éventuelles récupérations qui en résulte.

1000025 yes no no3 no Pour ma part, j'ai négocié un core time flexible avec mon supérieur, mais actuellement, il n'y a aucun moyen de le rendre "officiel" (pas possible de l'encoder dans sysper 2). De plus, la hierarchie est de plus en plus réticente aux demandes de core time individuel, ou aux demandes de récupération (chez nous, il y a même des limitations concernant les demandes de récupération.

1000026 yes yes yes3 yes Le nouveau temps de travail est une atteinte contre la vie de famille, la conciliation et pour les parents isolés, comme moi, un stress qui a vraiment touché aux conditions de vie à Bruxelles. Je sors à 7h30 du matin et je ne reviens qu'à 19h00 du soir. Je passe beaucoup moins de temps avec mon fils qui subit les conséquences de cette absurde réforme de la Commission Barroso.

1000027 yes yes no3 yes

1000028 yes yes no3 yes pour l'instant dans mon unité le pmo3 tout se passe avec responsabilité de part et d'autre, ... situation à revoir avec le futur chef d'unité
 1000029 yes yes no3 yes

1000030 no no yes3 yes le statut, la position de fonctionnaire est souhaité a tout le monde mais l'être humain étant ce qu'il est, ils profitent honnêtement de leurs positions pour profiter du système faire confiance c'est bien contrôler c'est mieux

1000031	no	no	yes3	no	Personally I'm not really concerned by the problem, because I work on average 45h/week and I'm able to conciliate this with private life. But I agree that there are colleagues that need a relatively high degree of flexibility for private reasons (children, illness of family members, advanced age of parents etc)
1000032	yes	no	no3	yes	
1000033	yes	yes	no3	yes	
1000034	no	yes	yes3	yes	
1000035	yes	yes	yes3	yes	
1000036	no	yes	no3	no	D'une part, il n'y a aucune vérification des données enregistrées dans le système (et certains collègues ne font pas leurs heures - tout comme avant l'introduction de l'obligation du flexitime) et la possibilité de récupérer est trop limitée. Je perds quasiment chaque mois des heures que je pourrais pourtant récupérer plus tard si le système était plus flexible.
1000037	yes	no	no3	yes	
1000038	yes	yes	yes3	yes	Même si ces grands principes sont appliqués, le passage aux 40 heures reste dommageable pour la vie de famille. Les heures de table sont plus courtes et je ne pense pas qu'il en résulte un avantage pour la Commission si ce n'est au niveau "calcul des couts".
1000039	yes	yes	no3	yes	
1000040	yes	yes	yes3	yes	
1000041	yes	no	yes3	no	Je pense très sincèrement qu'une plus grande flexibilité, notamment dans les possibilités de récup., serait profitable à "l'institution" ... si un report d'heures sup. s'auto-annule ou ne peut jamais être consommé ou encore la récupération purement et simplement découragée, je comprends que l'on ne se montre pas disponible pour faire face aux pics de travail.
1000042	yes	no	no3	yes	It depends from one structure to another even at the level of the same DG , which is clearly not good! Flexitime should be applied following the rules but those should be reviewed , in a way that this flexible core time and even the obligation of Assistants grade 9 or more be able , like in the past, to take a whole day of recuperation.
1000043	yes	no	no3	yes	
1000044					
1000045	no	no	no3	yes	In this agency (ECHA) we use the FlexiWin punching machines, so no voluntary checking of working time: we have to punch when we arrive and when we leave. No flexible core time is tailored to colleagues' needs although I'm aware that individual arrangements can take place for special cases and are agreed with line managers.
1000046	yes	no	yes3	no	
1000047	no	yes	no3	yes	
1000048	no	no	no3	no	
1000049	no		no3	yes	Je suis pour le texte hormis le point n°1: A Karlsruhe, nous avons une badgeuse maintenant connectée à Sysper. cela est dû aux restrictions imposées par le travail en laboratoire nucléaire. Il est notoire que sur les autres sites où chaque collègue déclare ses propres horaires de travail, de gros abus sont faits. Or lorsque ces abus seront identifiés, tout le monde sera pénalisé par un système plus strict. Une badgeuse est un système honnête et robuste. de plus chaque collègue à la possibilité de modifier les horaires enregistrés dans Sysper si nécessaire.

1000050					
1000051	no	yes	no3	no	Un système de pointage faciliterait le travail de tout le monde (comme au Conseil) et permettrait d'éviter les abus.
1000052	no	no	no3	yes	
1000053	yes	no	no3	no	
1000054	yes	no	yes3	no	Le respect de core hours n'est pas respecté par beaucoup de collègues, obligeant les autres a s'aligner pour les réunions etc.
1000055	no	yes	yes3	yes	Je suis pour un contrôle plus rigoureux des heures prestées.
					Le système manque de flexibilité pour les télétravailleurs. Impossible de modifier les heures de télétravail ou de combiner une demi-journée de télétravail et une demi-journée de congé. Sysper annule la journée de télétravail et il faut à chaque fois réintroduire une nouvelle demande. Ce système n'est pas du tout au point pour le
1000056	yes	yes	yes3	no	télétravail.
1000057	yes	no	yes3	no	
					non seulement on doit travailler 106.6 % en plus, soit 2.75 ans de travail offert sur une carrière, pour le même salaire par rapport à l'ancien système. Et on est de plus en plus "fliqué"; les possibilités de récupération admme on diminué de moitié.... ou va la fonction européenne ????
1000058	yes	yes	no3	no	
1000059	yes	no	no3	no	Pourquoi les possibilités de récupération sont-elle limitées pour les AST9 (déjà pénalisés par le blocage de leur carrière)
1000060	no	yes	no3	no	Difficultés de prendre un jour de récupération en délégation. La hiérarchie n'aime pas ça... Pourtant avec la réduction des jours de congés à 24 jours, cela peut-être très utile.
					malheureusement certains collègues trichent avec leurs heures, ce qui force les secrétariats à faire un minimum de contrôle. A quand les pointeuses électroniques ?
1000061	no	yes	no3	yes	Nous sommes au 21e siècle ! Il serait utile de rappeler au personnel que le flexitime n'est pas là pour se créditer de jours de congé.
					Regarding the last question, for the moment I can always recuperate my flexitime without any problems, but for last couple of months, the rules are stricter and stricter. Now I have to agree with my HoU when I want to recuperate even half a day. I do have to ask my HoU when I have to work overtime, why I need his permission to get back my time I gave to the Institutions? Agreement with my line manager was enough to ensure, that the service I work for will be not disrupted due to my
1000062	yes	yes	no3	yes	absence.
1000063	yes	yes	no3	yes	
					Le Flexi time actuel est plus proche d'un système non-flexible, rompant les liens sociaux entre collègues due aux contraintes de temps imposes. Les "core hours" ne sont pas adaptés aux horaires ces crèches et écoles des enfants. Il faudrait rendre ces core hours plus adaptés a notre environnement. Aucune organisation salariale en France n'aurait accepte une augmentation de temps de travail sans augmentation de salaire ou contrepartie sociale! Cette reforme est purement antisociale et anti-démocratique. Cette reforme devrait s'appeler "Déforme des Institutions". Stop aux lobby libéraux de certain Etats membres! Cette reforme sert les intérêts des plus privilégies et des employés dont la vie familiale est peu concernée par ces changements. J'ai constate autour de moi qu'il y a plus de demandes de la part de mes collègues femmes pour un aménagement d'un temps de travail a 90, 80 ou 75 %. Cela ne va pas vers le sens d'une politique égalité homme-femme due aux nouvelles
1000064	no	no	no3	no	contraintes horaires.

1000065	no	yes	no3	yes	
1000066		no	no3	yes	Nous ne pouvons récupérer que par 1/2 jour!!!
1000067	yes	yes	no3	yes	Je trouve inadmissible que l'on peut récupérer les heures supplémentaires seulement par demi journées, si on était obligé de travailler des jours entiers pendant le week-end. Est-ce que le besoin de repos et de passer du temps avec sa famille dépend du grade?
1000068	yes	yes	no3	yes	Pour le moment en ce qui concerne les changements à l'Agence REA (Unité C4) je dois dire qu'elles correspondent aux 4 points repris dans le texte "Gestion du Temps de Travail" (email daté du 16/01/2015).
1000069	yes	yes	yes3	no	
1000070	no	yes	no3	no	1. Je vais vous paraître nuancée dans mon commentaire. En effet, j'ai la chance de travailler à mi-temps à la DG CONNECT. Je pointe/badge quand j'arrive et quand je sors. Pas de contestation, je preste mes heures. Par contre, il y a des collègues (même les secrétaires) qui entrent des heures qu'ils/elles ne prestant pas et qui se permettent de venir faire des remarques sur les autres. Si tout le monde était honnête, OK pour la base volontaire. Comme il y aura toujours des resquilleurs : pointer est la solution la plus juste : ceux qui font leurs heures ne rouspèteront pas sur le principe, c'est ceux qui ne les font pas que cela dérangera... 2. Mon chef d'unité m'a permis jusqu'à présent de prester de 7 h du matin à 12 h, et je lui en suis reconnaissante. Cela m'évite les embouteillages et cela me permet d'aménager mon temps de travail comme cela me convient. 3. Nous sommes obligés d'introduire nos heures soit par système de pointage soit en entrant dans SYSPER, voir le problème soulevé en point 1. 4. Les possibilités de récupération ne sont pas vraiment effectives car elles sont "interprétées" différemment, je suppose. Moi, j'estime que si j'ai presté 5 heures "de trop" (par exemple, 1/2 heure par jour pendant un certain temps), je peux les récupérer en prenant 1/2 journée à ma meilleure convenance. C'est là que mon chef d'unité n'est pas d'accord car je dois justifier que j'ai dû prester 5 heures de plus pour raisons de travail et non en prévision de prendre 1/2 journée pour aller chez le médecin, pour raisons familiales ou juste pour le plaisir de me reposer un peu. Pour les supérieurs hiérarchiques, le flexitime n'est à utiliser que pour raison professionnelle, pas personnelle. A CLARIFIER... MERCI.
1000071	no	no	no3	no	
1000072	yes	yes	yes3	no	excessive controls should be avoided and signals of trust in staff should be encouraged. All has to do with lacking strong leadership
1000073	yes	yes	yes3	yes	
1000074	no	no	yes3	yes	the system is too controlling
1000075	yes	yes	no3	yes	
1000076	yes	no	no3	yes	This is the situation in my DG and in my unit. I know that elsewhere the situation can be entirely different.
1000077	yes	yes	no3	no	
1000078	no	yes	no3	yes	I am seconded expert so I'm not considered to be a EU public servant. According to my employment conditions home I am not a public servant as well, but the specific conditions apply also to us.
1000079	yes	no	yes3	yes	
1000080	yes	yes	yes3	yes	
1000081	no	yes	yes3	no	The registration of the working time is obligatory in the cabinets, but the recuperation of time credits is not possible. Nmakes no sense to register the working time. ...

1000082	yes	yes	no3	yes	
1000083	yes	yes	yes3	yes	
1000084	no	no	no3	yes	Je parle en fonction de mon expérience au sein de différentes unités
1000085	no	no	no3	no	
1000086	yes	no	yes3	no	
1000087	yes	no	no3	yes	
1000088	no	no	no3	yes	
1000089	yes	yes	no3	yes	
1000090	yes	yes	yes3	yes	
1000091	yes	no	no3	yes	In our unit, thanks to our head of unit, this works fine
1000092	no	no	no3	no	Recuperation of flexitime should be mandatory, not discretionary and exceptions justified in writing by the competent superior
1000093	yes	yes	no3	yes	
1000094	yes	no	no3	yes	
1000095	no	yes	no3	yes	
1000096	yes	yes	no3	yes	
1000097	yes	no	no3	yes	
1000098	yes			yes	Petites horloges: je ne comprends pas. Autre commentaire: la possibilité de contrôler les horaires de certains doit être maintenue, dans le cas de soupçons d'abus
1000099	no	no	yes3	no	
1000100	no	yes	yes3	no	L'idéal est de revenir à 37.5 h ! Les 40 heures sont une vaste blague plus ou moins bien appliquées selon les DG et les unités. Nous sommes présents 40 heures au bureau (pour certains) mais nous ne travaillons pas 40h ! Entre-temps c'est toute l'organisation familiale qui en a souffert et la fatigue en plus, combinée parfois à des horaires de trains impossibles. Qu'on ne vienne plus nous parler d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle !
1000101	yes	no	no3	yes	
1000102	yes	no			Cette méthode est ingérable. Il faut faire tout le possible pour revenir au 37 H 30.
1000103	yes	yes	no3	yes	
1000104	yes	yes	yes3	no	
1000105	yes	yes	no3	yes	
1000106	yes	yes	no3	yes	À l'OHMI, dans mon Département, tout est respecté.
1000107	yes	yes	no3	yes	Malgré une certaine flexibilité, les 40 heures ne sont pas compatibles avec une vie de famille digne de ce nom. Un objectif très important serait d'obtenir que les parents d'enfants âgés entre 13 et 16 ans puissent travailler à temps partiel. Le droit de travailler à 90% serait déjà un énorme progrès ... Cordialement Uta Benning
1000108	yes	no	no3	yes	
1000109	no	no	yes3	yes	
1000110	yes	yes	no3	yes	
1000111	yes	no	yes3	yes	

1000112	yes	yes	no3	no	Malgré des règles claires pour les agents contractuels, le management refuse des récupérations d'un jour entier, prétextant que cela est contraire à l'esprit du flexitime. Je pense qu'il s'agit d'un manquement grave et je suis certaine que mon manager n'est pas le seul dans ce cas.	
1000113	yes	no	no3	no	La hiérarchie a des difficultés à accepter les récupération flexitime. La DG fait pression sur les managers pour n'accepter que les récupérations inférieures à 50% du temps réellement excédentaire (ex : si au cours d'un mois donné on compte 8H à récupérer, seules 4H seront acceptées). Les unités où les managers se montrent plus généreux sont appelées à davantage de 'vigilance'.	
1000114	yes	yes	no3	yes		
1000115	yes	yes	yes3	yes		
1000116	yes	yes	no3	yes	je suis déjà membre et je me félicite de l'être! Je vous ai versé une cotisation de soutien. Excellente année 2015!	
1000117	yes	no	no3	yes		
1000118	yes	no	no3	yes		
1000119	no	no	yes3	no		
1000120	yes	yes	yes3	yes	à mon avis tout depends du chef qu'on a ...	
1000121	yes	yes	no3	yes		
1000122	yes	yes	yes3	yes		
1000123	yes	no	no3	no		
1000124	yes	yes	no3	yes		
1000125	yes	yes	yes3	yes	beaucoup de personnes ne font pas leur temps	
1000126	yes	yes	no3	yes	En fait tout dépend de la DG d'appartenance. Certaines DGs contrôlent trop et démotivent mais d'autres contrôlent trop peu. D'une manière générale toutefois, le personnel se sent responsable. Peut-être au niveau adéquat faudrait-il faire comprendre que ce n'est pas la quantité mais la qualité qui compte! En outre il faut signaler que dans certaines DGs la norme est 9 à 10 h par jour et non 8! Le risque de burnout n'est pas assez pris en considération (je ne parle pas de ma DG actuelle d'affectation).	
1000127	no	no	no3	yes		Manque de confiance envers le personnel de la Commission
1000128	yes	yes	no3	no		
1000129	yes		yes3		Je ne sais pas si le core time flexible est appliqué, puisque je ne l'utilise pas moi-même et je n'en ai pas parlé avec d'autres. Pour ce qui est de les récupérations, elles sont mal ressenties dès lors qu'on a une petite responsabilité. C'est mon cas, et je préfère ne même pas les demander. De toutes façons, quand l'excès de travail est structurel, la récup n'améliore pas les choses.	
1000130	yes	no	no3	yes		
1000131	yes	yes	no3	yes		
1000132	yes	yes	no3	yes		Problème par contre pour accorder le télétravail. C'est subjectif selon le CU.
1000133	yes	no	no3	yes		
1000134	yes	no	no3	yes		
1000135	no	yes	no3	yes		

1000136	yes	no	no3	no	Our new head of unit will not validate any recuperation, even for AST. Therefore I feel very much inclined not to do any overtime anymore.
1000137	yes	yes	no3	yes	Keep up the good work, please. Work towards abolishing time control sheets and similar nonsense. The simpler the methods the better. We are not a kindergarten.
1000138	yes		no3	no	Souvent, la charge de travail ne permet pas de récupérer.
1000139	yes	yes	no3	yes	
1000140	yes	yes	no3	yes	
1000141	yes	yes	yes3	yes	Up to now, no problems.
1000142	no	no	yes3	yes	pas mal de flexibilité laissée par la hiérarchie, mais la charge de travail élevée ne permet guère de récupération en fait
1000143	yes	no	yes3	yes	
1000144	yes	yes	no3	yes	
1000145	no	no	yes3	no	
1000146	yes	no	yes3	yes	
1000147	yes	no	yes3	no	
1000148					<p>Votre pétition est limitée, encore une fois, limitée aux soucis des institutions centrales. Les agences, qui emploient plusieurs milliers de personnes, ne se retrouvent pas dans la plupart de vos soucis, ou en tout cas dans la manière dont vous voulez les gérer: - "est-ce que ... est vraiment appliqué?" ne concerne que les gens travaillant dans qqs immeubles de Bruxelles - SYSPER II ne fonctionne que pour les institutions centrales etc.</p>
1000149	yes	no	no3		<p>Pour être passée d'une unité où le personnel était très "fliqué" (nous devons indiquer à quelles tâches nous consacrons notre temps de travail chaque jour, au quart d'heure près) à une unité où la confiance règne, je mesure ma chance :-) Et je travaille tout autant !</p> <p>LE FLEXITIME N'EST PAS APPLIQUE DANS NOTRE DELEGATION (LIBAN). A QUAND DES MOYENS REELS A LA DISPOSITION DU PERSONNEL POUR FAIRE APPLIQUER CE DROIT ?</p>
1000150					
1000151	yes	yes	yes3	yes	
1000152	no	yes	no3	yes	
1000153	yes	yes	no3	yes	
1000154	no	no	no3	yes	
1000155	yes	yes	no3	yes	
1000156	yes	no	no3	yes	
1000157	yes	yes	yes3	yes	
1000158	yes	no	yes3	no	Toute récupération nous est formellement interdite par le directeur.
1000159	yes	yes	no3	yes	<p>I would go much further than the current proposal: 1) Remove the whole concept of the "core time". Everyone should be able to agree on working times with their superior. 2) Remove all limitations of recuperation. If someone wants to do 4 to hour days per week and take one day off that should be allowed. And it should be possible to work longer hours during the year and take an extra week off during the summer. In fact if properly implemented the point 1 already includes point 2.</p>

					I would go much further than the current proposal: 1) Remove the whole concept of the "core time". Everyone should be able to agree on working times with their superior. 2) Remove all limitations of recuperation. If someone wants to do 4 to hour days per week and take one day off that should be allowed. And it should be possible to work longer hours during the year and take an extra week off during the summer. In fact if properly implemented the point 1 already includes point 2.
1000160	yes	yes	no3	yes	
1000161	no	no	no3	no	
1000162	no	yes	no3	yes	
1000163	yes	yes	yes3	yes	
1000164	no	yes	yes3	yes	Ce ne sera jamais juste si on peut changer les heures soi-même. Les personnes honnêtes font 8h, les autres continuent comme avant. Les syndicats ont voulu que les couleurs de l'encodage ne changent pas lors de l'encodage manuel et ont ainsi empêché que l'encodage soit juste pour tous.
1000165	yes	no	no3	yes	Mon chef d'unité serait d'accord à accorder plus de flexibilité p.ex. concernant les heures extraordinaires, mais Sysper est tellement inflexible et comporte tellement de bureaucratie que je me vois contraint à respecter plutôt les horaires imposés par Sysper que les exigences de service.
1000166	yes	no	yes3	yes	
1000167	yes	yes	yes3		C'est encore tôt pour en juger. Par contre, je trouve dommage que le "core time" indicatif soit encore très dirigiste et étendu le soir: vu les 40 heures et pour pouvoir m'occuper des leçons de mes enfants (dont un dyslexique assez sévère), je tente d'arriver très tôt au bureau pour pouvoir partir à 16h15 (faute de pouvoir partir plus tôt), mais je me demande toujours si on ne va pas m'embêter un jour par rapport à mon heure de fin de journée.
1000168		yes	yes3	no	A propos de la dernière question : oui et non. Oui, dans les cas d'une charge de travail normale. Non, dans le cas d'une grande charge de travail où on n'a même pas l'occasion de récupérer et que les mêmes 20h passent de mois à mois.
1000169	no	no	yes3	no	
1000170	yes	no	no3	no	
1000171	no	yes	yes3	no	au grade AST9, impossibilité de récupérer plus d'une demie-journée! Pourquoi cette discrimination?
1000172	yes	no	no3	yes	the JRC is applying flexi-time since more than 10 years and in my opinion is a sort of oasis in the midst of the EC services.
1000173	yes	no	no3	yes	
1000174	yes	yes	no3	yes	
1000175	no	no	yes3	no	
1000176	yes	no	yes3	no	La non-effectivité de la (pleine) récupération découle plus de la surcharge de travail chronique que d'une imposition par la hiérarchie. Ça devient une question de conscience professionnelle. C'est la situation dans plusieurs services. m^eme si seulement certains entre eux (par ex. Cabinets) sont récompensés pour c,a.
1000177	yes	no	yes3	yes	
1000178	yes	yes	no3	yes	

1000179	yes	no	no3	yes	Every HoU runs his unit the way he wants, so some people are luckier than others, some colleagues can use flexitime others can't...It's very arbitrary. It depends on luck.. The modern approach to work is based on what you actually do and not on how many hours you spend seating at your desk... Reasons for being against 40 hours week 1.
1000180	yes	yes	no3	yes	bravo, continuez! :-)
1000181	yes	yes		yes	Je ne comprends pas la question 3. Sinon, dans mon unité on peut récupérer ses heures supplémentaires, et reporter jusque 20 heures au mois suivant. Cela dit, je comprends que la hiérarchie effectue un minimum de contrôle, et ait des réticences à appliquer la flexibilité pour les personnes non fiables qui non aucun scrupule à déclarer des heures totalement fantaisistes, et dont les absences indues provoquent un surplus de travail pour leurs collègues . Il y a donc un équilibre à trouver. j'ai l'impression que chez nous cela fonctionne plutôt bien.
1000182	yes	no	no3	yes	Il semblerait que la DIGIT applique la DGE stricto sensu
1000183	yes	yes	yes3	yes	I am 'obliged' having choosen flexitime -which makes sense Recuperation is limited due to huge workload, but feasible at times
1000184	yes	yes	no3	no	
1000185	yes	yes	no3	yes	
1000186	no	no	yes3	no	
1000187	yes	yes	no3	no	Il nous est imposé de ne prendre des récupérations que par 1/2 journée et de préférence le vendredi après-midi et le lundi matin - mais jamais pour 1 journée entière (même en cas de grève) et jamais avant ou après ou pendant un congé annuel.
1000188	no	no	no3	no	les possibilités de récupération ne sont pas effectives souvent par la charge de travail elle même, pas parce que le chef ne les accorderait pas.
1000189	no	no	yes3	no	
1000190	yes	yes	no3	no	
1000191		no	no3	yes	I don't care how my time is recorded or checked - why should I care if I've done the right number of hours? Core time should be either eliminated for the afternoons or end at 16:00 all days.
1000192	yes	yes	no3	yes	
1000193	no	yes	yes3	yes	Le système invite à la tricherie.
1000194	no	no	no3	yes	
1000195	yes		no3	no	
1000196	no	no	no3	no	Le droit de pouvoir recuperer 2 jours entieres, meme à coté des vacances, suite à notre acceptation du flexitime, doit etre réétabli le plus vite possible. Les unions du personnel ont une importantes responsabilités à renegocier cette mesure.
1000197	yes	yes	no3	yes	La question sur les 'petites horloges' n'est pas très claire; j'utilise le "Sysper2 Time Recording" ou j'enregistre mes heures de présences, rien de plus; cela ne ressemble pas à de petites horloges, donc j'ai répondu NON...

					C'est surtout le passage de 37,5h à 40h qui est à remettre en question. C'est un recul social qui pénalise en particulier les AST et par conséquent majoritairement les femmes, pour qui combiner la journée de travail temps plein avec les horaires des garderies d'école devient un défi au quotidien et qui risque de contraindre de nombreux collègues à devoir recourir au temps partiel. Bizarrement, HR ne fournit jamais de statistiques sur le nombre de collègues à temps partiel, hommes/femmes, grades...
1000198	no	no	no3	yes	
					Je suis contre la semaine de 40 heures. Je suis plus productive en 37h30 : meilleure organisation, meilleur rythme de travail. Dans mon cas je ne fais pas de récupération même comme AST. J'analyse les dossiers et les clôture de la manière la plus efficace possible. Introduire une pétition pour un retour à 37h30 semaine serait une action utile des syndicats.
1000199	yes	yes	yes3	yes	Par contre rien n'est fait pour ceux qui ne jouent pas correctement le jeu de la confiance et qui de ce fait ne respectent pas leurs obligations aux dépens des autres collègues plus intègres!
1000200	yes	yes	yes3	yes	
1000201	yes	yes	no3	yes	
1000202	yes	yes	no3	yes	
1000203	yes	no	no3	no	
1000204	no	no	no3	yes	above answers are my opinion based on my own experience in EMPL
1000205	yes	no	no3	yes	Valable pour la DG SANTE (ex-SANCO)
1000206	yes	yes	no3	no	
1000207	yes	yes	no3	yes	
1000208	yes	yes	no3	yes	40h/semaine est très difficilement conciliable avec la vie de famille, en tenant compte que l'horraire maximum en Begique est de 37h30'.
1000209	yes	yes	no3	yes	
1000210	no	no	no3	no	
1000211	yes	yes	no3	no	
					On peut en faire ce que l'on veut. On peut -1) comme je fais- marquer les horaires réels (aux 5 minutes près) mais on peut aussi 2) juste "valider l'horaire par défaut", [ce qui ne veut pas forcément dire travailler moins, mais juste que l'on veut rester "neutre" par rapport à ce système] voir 3) prétendre d'avoir travaillé plus que dans la réalité afin d'utiliser des récupérations non méritées. Donc il n'y a pas de réel contrôle. En ce qui me concerne, mon grade ne me permet pas de prendre plus d'une demi-journée de récupération et donc, pour ne pas jeter à la poubelle des dizaines d'heures extra, je cherche (avec peu de résultats) de rester en deçà des 8 heures pour ré-absorber le surplus. Je perçois les heures extra non recuperées comme une "injustice" alors que dans le système libre on ne comptait pas et l'on faisait ses longues journées avec le sourire.
1000212	no	yes	yes3	no	
1000213	yes	yes	no3	yes	I am satisfied with the current method of time registering/checking.
1000214	yes	no	yes3	yes	Pourquoi une si grand plage flexible le midi (de 12 à 15) et si faible le matin (seulement jusque 9h30) ?
1000215	yes	yes	no3	yes	
1000216	yes	yes	no3	yes	D'après mon experience, la DG ECHO a (jusque là) appliqué ces règles correctement.
1000217	no	no		no	Les récupérations sont que par demi journées et en plus pas toujours accepté; selon les besoins du service.

1000218	yes	no3	yes	For the future,would it be possible to negotiate a revision of the core time, so that it starts at 10:00 instead of 9:30?	
				La Commission Barroso a fait du très mauvais travail en nous imposant +2.30h sans supplément de salaire, surtout pour moi AC (GFII) j'en ai besoin, ma vie est difficile, vu que nos salaires n'évoluent pas tellement. Ce supplément de temps me fait rester aussi plus tard le soir. On dit qu'il faut faire des économies d'énergie, mais en nous	
1000219	yes	yes	no3	yes	faisant travailler plus, où se trouve-t-elle ?
1000220	no	no	yes3	no	
1000221	yes	no	no3	yes	
1000222	yes	yes	no3	yes	
1000223	yes	yes	no3	yes	La DG BUDG limite les jours de recup des pleine jours complets à 6 par an.
1000224	no	yes	yes3	yes	
1000225	yes	yes	no3	no	The application of the FLEXITIME and the number of recuperation days is NOT UNIFORM in all the DGs (!?). Are not all of us under the same staff regulations? You still have to work on it!
					En fait, pour la question 2, je n'en sais rien, je ne connais personne bénéficiant de ce core time personnalisé. Mais je pense que le cas échéant et selon les besoins du service, ce serait possible. Pour le reste, tout est normal. Mais ce n'était pas le cas dans mon unité précédente, où le CdU avait son 'propre' règlement...
1000226	yes	yes	yes3	yes	
1000227	yes	no	yes3	no	
					In EASA we passed from an initial confidence scheme (the staff would write their time) to a non confidence scheme (need to implement a badge in various locations, very difficult way to record activities compared to before, no dialoge within LeMa and the time recording system and may other correlated factors increasing
1000228		no	no3	no	bureaucracy). If what is proposed by you will pass then hopefully we will be able to come to the old confidence system
1000229	no	no	yes3	no	
					le système marche à la DG REGIO. Il incite à "compter ses heures" ce qui n'était pas le cas auparavant (le raisonnement n'était pas un travail horaire mais une mission à remplir). Je ne suis pas certaine qu'il s'agisse d'un progrès...
1000230	yes	yes	no3	yes	
1000231	yes	no	no3	no	
1000232	yes	yes	no3	yes	Il manque une case NSP, par exemple je ne sais pas pour la question 2.
1000233	yes	no	no3	yes	

					Le personnel de la Commission posté en délégation à Pékin est soumis à des règles internes décrétées unilatéralement par le chef de délégation (EEAS), règles qui limitent drastiquement (maximum 0,5 jour / mois - voire zéro pour les chefs de section) les possibilités de récupération. Or, le personnel de la Commission à Pékin preste en moyenne largement plus de 40 heures / semaine et est de plus régulièrement atteint à des obligations de représentation diplomatique en dehors des heures de service. Or, depuis la réforme de 2014, le personnel posté en délégation bénéficie du même nombre de jours de congé qu'au siège, donc la justification 'historique' pour restreindre les récupérations a disparu. Bref, flexitime à la délégation de Pékin est appliqué de manière flexible mais unilatérale: quasi-obligation d'effectuer des heures supplémentaires, mais interdiction de les récupérer. Ces pratiques sont notoirement connues de tous syndicats, qui demeurent malheureusement étrangement silencieux sur ces dérives locales. Il est grand temps que les syndicats se penchent un peu sur le sort des fonctionnaires de l'Union envoyés en délégation, fonctionnaires que la Commission abandonne totalement aux mains de l'EEAS et des Etats membres (dont est issu tout le senior management de la délégation).
1000234	yes	no	no3	no	
1000235	yes	yes	no3	yes	
					Mais je constate, en temps que chef d'équipe, que dans la réalité, tout le monde "arrange" un peu ses horaires pour ne pas prester les heures demandées. Et je n'ai pas de jugement à ce sujet car j'ai toujours trouvé que le passage aux 40h était la mesure la plus antisociale et discriminatoire par rapport aux femmes qui restent majoritairement celles qui doivent organiser la vie avec les enfants. Les enfants ne méritent pas de passer tant de temps en garderie et de voir leur vie en famille toujours plus réduite.
1000236	yes	yes	no3	yes	
1000237	no	no	no3	yes	
1000238	yes	no	no3	no	
1000239	no	no	no3	no	
1000240	yes	yes	no3	yes	
					Je trouve la situation satisfaisante, en tout cas dans mon unité. Sur la 2e question sur le core time, mon "oui" signifie plus précisément que des dérogations ponctuelles sont possibles en accord avec le chef d'unité. Je remarque aussi que cela se reflète dans Sysper (qui nous dit d'ignorer l'avertissement si la dérogation a été agréée par le manager).
1000241	yes	yes	yes3	yes	
1000242	yes	yes	no3	yes	
1000243	yes	yes	yes3	yes	This time verification allows us to really recover the extra time worked. Otherwise it would never be accounted, or forgot by the management and we would lose it
1000244	yes	no	yes3	no	
1000245	no	yes	no3	yes	
					Le contrôle des horaires fonctionne bien dans mon équipe à l'OIB (sans excès, pas de modifs notables par rapport à l'avant 2014, hormis les 40h), mais on sent que l'utilisation des possibilités de flexibilité proposées par les DGE est plutôt découragée par la hiérarchie. (Ou cette dernière ne sait pas trop comment faire)
1000246	yes	no	no3	no	
1000247	yes	no	yes3	no	
1000248	yes	yes	no3	yes	

In the European Court of Auditors's Translation department we must use a very annoying activity recording system based on a poorly designed Excel workbook with some 20 Excel sheets for each activity. It is supposed to be a temporary measure but we see that it will become permanent. It is very slow, drains computer's resources. Also, it's very demotivating, because it never reflects the reality and wastes working time by itself.

1000249 no no no3 yes
1000250 yes no yes3 yes

Je constate qu'il y a de plus en plus de congés de maladie et donc plus de pression sur ceux et celles qui restent. Pour éviter de craquer à mon tour j'ai opté pour un mi-temps préparatoire à la pension. Je ne trouve pas normal que je sois obligée de prendre cette mesure juste pour tenir le coup, alors que j'aime mon travail et que dans d'autres conditions j'aurais bien pu continuer à travailler plein temps jusqu'à ma pension. UN GRAND MERCI pour tout ce que vous faites !!

1000251 yes no yes3 no
1000252 yes yes no3 no
1000253 yes yes no3 yes
1000254 yes no no3 yes
1000255 yes yes yes3 no
1000256 no no yes3 yes

Merci. Le problème repose surtout sur le nombre d'heures de présence que nous devons effectuer à savoir 40h/semaine + le temps du déjeuner qui est de 1h min pour le temps d'attente à la cafétéria. Ca fait donc 45h/semaine de présence au travail. Le résultat: plus de vie de famille (les enfants sont livrés à eux-mêmes quand c'est possible), stress permanent qui finira par des burn-out (donc des coûts supplémentaires pour les institutions), moins d'efficacité des employés (le cerveau ne peut pas être 100% opérationnel avec autant d'heures), fin d'implication à un quelconque syndicat par manque de temps et enfin un retour en arrière qui met les gens en situation précaire. De plus le système de contrôle n'est pas vraiment opérationnel et développe des inégalités; en effet beaucoup ne mettent pas leurs vrais horaires car ils ne sont pas contrôlés. Impossible de changer maintenant les 40h00 qui sont inscrit dans le statut. Est-il possible de demander de rajouter des critères tels que la prise en compte d'une vie de famille (réduction pour les mères de famille et notamment les mères ou les pères de famille isolées, la possibilité d'accorder des flexitimes (pour ma part je ne peux plus demander de flexitime), et enfin et le plus important la possibilité d'accorder automatiquement sans négociation 80% du temps de travail aux parents désireux de le demander. Merci, je reste à votre disposition, si le temps me le permet, pour appuyer toute les revendication qui iraient dans ce sens.

1000257 no no no3 no
1000258 no yes no3 yes
1000259 no no no3 no

Ce nouveau système de controle des horaires de travail a sans aucun doute détérioré l'ambiance de travail et ajouté un stress assez important au quotidien des fonctionnaires.

1000260 no no yes3 yes
1000261 no no no3 no
1000262 no no no3 no

I find the introduction of a 40 hour week to be excessive. It is difficult to reconcile my private family life with my work when I have to work an extra half an hour every day.

1000263 yes yes no3 yes
1000264 yes yes no3 yes

Les possibilités de récupération sont toujours fonction de la charge de travail, il arrive que la récupération doive être différée, ce qui est compréhensible.

1000265	yes	no	yes3	no	Je pense que ca doit continuer sur une base volontaire
1000266	yes		yes3	no	
1000267	yes	yes	no3	yes	
1000268	no	no	no3	no	Dans les deux Délégations où j'ai travaillé les derniers temps, le flexitime n'est pas en vigueur et mal perçu. Nous travaillons des heures inimaginables (régulièrement 50-60 heures), weekends souvent inclus, sans récupération parce que la charge de travail ne le permet pas. J'utilise Sysper rien que pour avoir trace des heures que je fais et cela fait peur.
1000269	no	no	no3	yes	
1000270					I have been working as an EU translator for more than ten years and, yes, frustration caused by stricter and stricter (time) regulation is leading to demotivation and loss of efficiency. In addition, I see many examples of management lacking skills to communicate change to staff and staff members feeling more and more that only the organisation's goals matter and not the staff who do the work.
1000271	yes	yes	no3	yes	à ce jour mon chef d'unité applique d'une façon très juste le système de flexitime. Il n'y a pas de "flicage" dans notre unité. Mais une solution radicale serait d'installer un système de contrôle des badges à l'entrée / à la sortie des bâtiments; ainsi plus de fraude possible!
1000272	yes	yes	yes3	yes	
1000273	yes	yes	no3	yes	A la dernière question, j'ai répondu "oui" mais mon chef met toujours un point d'interrogation sur ma fiche lorsque je demande la récupération, même s'il sait que je fais entre 20 et 40h supplémentaires par mois. Dommage et pas favorable pour la motivation.
1000274	yes	yes	yes3	no	Notre direction (pas notre DG) n'a pas le droit de prendre des récupérations. On peut arriver plus tard ou partir plus tôt (grâce à la bienveillance du chef d'unité), ou prendre de très longues pauses déjeuner... mais pas de demi-jour de récupération (consigne du directeur à ses chefs d'unité) - donc il faut puiser sur ses congés malgré les heures supplémentaires - prestées pour faire le travail, pas pour réviser devant son ordinateur. Les heures supplémentaires s'accumulent et il faut "traffiquer" le système de comptage pour ne pas travailler plus de 10h par jour.
1000275	yes	yes	no3	yes	The main problem in our service is precisely the opposite: several colleagues do not work not even 37.5 hours, leave aside 40...
1000276	no	no	yes3	no	ATTENTION à votre proposition "La possibilité d'une récupération supérieure aux 16 heures (20 heures récupérables tout au long de l'année)". Telle quelle elle est plus restrictive en autorisant que 20 heures de récupération par an. Et je ne suis pas d'accord avec cela. Si j'ai bien compris votre volonté, elle devrait être d'avoir la possibilité de récupérer jusqu'à 20h par mois pour chaque mois de l'année.
1000277	yes	yes	no3	yes	Le saucissonnage de la récupération en demi-jours est débile. Pour prendre 4 jours de congés consécutifs, dont deux de récup, au lieu d'introduire 2 demandes, je dois en introduire 8 => perte de temps inutile multipliée par le nombre d'intervenants...
1000278	yes	yes	yes3	no	
1000279	yes	yes	no3	no	
1000280	yes	no	no3	yes	
1000281	no	no	yes3	no	I work at DG COMP where staying long hours in the evenings is rather the norm. Applying effectively flexible core time would be really essential, as in this case requiring presence at 9.30 is really disproportionate.

1000282	yes	yes	no3	yes	
1000283	no		yes3		Dans mon expérience, tant à Bruxelles que dans les Délégations de l'UE les pratiques varient énormément. Ceci rend un avis général compliqué. Il suffit d'un changement d'hierarchie (et c'est chose très courante) pour que les réponses soit tout à fait différentes.
1000284	no	yes	yes3	no	
1000285	yes	yes	no3	yes	
1000286	yes	yes	no3	yes	
1000287	yes	yes	no3	yes	A l'heure qu'il est tout est bon
1000288	yes	yes	yes3	no	If Flexitime system is respected by all colleagues, it's a good system. With the new system we don't have the possibility to recuperate an entire day, which doesn't make sense.
1000289	no	no	no3	yes	
1000290	yes	yes	no3	yes	
1000291	yes	yes	no3	yes	
1000292	no	no	no3	no	Avoir augmenter le temps de travail sans modifier les tâches est une ineptie. Tout le monde doit faire le même travail mais en plus longtemps. Donc, si le travail était fait en 37.5 h, le staff doit 'glander' durant 2.5 h. Si des heures supp existent c'est qu'il y a du boulot. Donc si il ya du boulot, la récupération est difficile. Et malgré que ce soit (à priori) prévu dans les règles, le paiement des heures supplémentaires pour un grade AST3, n'est pas acceptée par les HR. En tout cas c'est ce qu'il s'est passé durant plus de 3 ans à la RTD (2010 - 2013).
1000293	no	no	no3	no	
1000294	no	yes	yes3	no	
1000295	yes	yes	no3	no	
1000296	no	no	no3	no	
1000297	yes	no	yes3	no	
1000298	no	yes	yes3	no	Malgré une demande de précision d'application introduite en mai 2014 et pour laquelle je n'ai jamais eu de réponse, le système de contrôle via le secrétariat est IMPERATIF sous peine de refus de signature mensuelle du supérieur hiérarchique.
1000299	yes	yes	yes3	yes	Je pense que le système est bon. Oblige à un minimum de respect des règles sans être trop excessif.
1000300	yes	no	yes3	no	La situation à niveau des Délégations de l'Union européenne est peut-être en partie diversifiée, cependant la mise en place d'un temps de travail flexible, permettant lorsque l'intérêt du service l'autorise, les core time spécifiques ou individualisés, ne semble pas avérée; les recuperations demeurent difficiles et bien au dessous des 16 heures; la mise en œuvre n'est pas du tout suivie dans le cadre d'un comité paritaire; les petits horloges de SYSPER2 sont utilisés partout.
1000301	no	no	yes3	no	One should have the chance at least for 2-3ays/month to have an core-time schedule adjusted to the individual needs.
1000302	yes	yes	yes3	yes	
1000303	yes	yes	no3	yes	

1000304	yes	yes	no3	yes	Je suis content du système tel qu'appliqué dans mon unité, flexible et sans double contrôle. Difficile toutefois de récupérer ne serait-ce que la moitié des heures supp' à cause de la charge de travail élevée. Et avec les futures réductions de personnel, la situation risque encore d'empirer. Il est très regrettable que le personnel AD, qui
1000305	no	no	no3	yes	passse beaucoup d'heures dans le bureau, ne soit pas autorisé à récupérer des journées entières.
1000306	no	yes	no3	yes	A la question 1 : oui pour moi mais pas pour tous les collègues. A la question 3 : certains collègues (différents services) se sont vu obligés de l'employer. A la question 4 : là encore, tous ne sont pas logés à la même enseigne.
1000307	yes	yes	yes3	no	IT systems, if only to log on (in the office and while teleworking) take up a lot of time, which is not counted in working time. I usually expect 10 mns to be operational but very often it will be 20, and with a minor problem it could go up to 30/60 minutes....
1000308	yes	no	yes3	no	
1000309	yes	no	no3	no	
1000310	yes	yes	yes3	yes	
1000311	yes	yes	no3	yes	
1000312	yes	yes	no3	yes	À ce jour ma DG/ mon service respecte tout à fait correctement la DGE.
1000313	no	no	yes3	no	
1000314	yes	yes	no3	yes	
1000315	yes	yes	no3	yes	
1000316	no	no	yes3	no	
1000317	no	no	no3	yes	
1000318	yes	no	no3	yes	
1000319	yes	yes	no3	yes	
1000320	no	yes	no3	yes	
1000321	yes	no	no3	yes	
1000322	no	no	no3	no	1. verification of working time should be done on the basis of an automated/objective electronic system (with option of manual input for meetings, missions etc) because the voluntary system is highly abused. 2.Only half day recuperation is available for AD9+. Half a day is not adequate to recover, if one is overworked. This obliges us to take half a day of annual leave in addition to the flexitime recuperation to form a full day out of the office. This means that one needs to sacrifice half a day of annual leave every time that he/she wants to take advantage of half day of recuperation. This is unfair. This rule should be revised to be restricted only to Management Personnel.
1000323	yes	no	yes3	no	Just as an example. I require kine every day asa consequence of cancer and can not officially embed this through flexitime. But the medical services neither want to help me. So I have every evening my kine ...
1000324	yes	no	no3	yes	
1000325	no	yes	no3	yes	

1000326	no	no	yes3	no	Il suffit de contrôler, pour les utilisateurs des garages, le temps effectivement passé dans ceux-ci. Ce temps est très souvent inférieur ou égal à 8 h (heure de table compris). Durant plus de 20 ans, avec un horaire moins surveillé on travaillait beaucoup plus. La Commission Prodi puis Barroso a complètement démotivé le personnel et les abus sont devenus majoritaires au contraire de ce qui se passait avant. On peut faire cela aussi en comptant les entrées/sorties (des bâtiments) des utilisateurs des transports en commun.
1000327	no	no	yes3	no	Je travaille au CCR à Geel et les temps de travail sont enregistrés de façon vigoureuse depuis belle lurette.. par un système de pointage qui fonctionne sous Sysper2, appuyé par un contrôle de la hiérarchie de temps en temps, surtout envers ceux qui sont "surveillés". Depuis les 40 h.: aucune améliorations, ni même en ce qui concerne les récup (pas de droit si solde devient négatif) et le télétravail (en principe 1 jour/semaine et ce uniquement le mercredi en ce qui concerne mon unité) ce que je conteste de toutes mes forces, bien que cela ne sert pas à grand'chose. Alors allez-y pour essayer d'imposer des règles applicables à TOUTE la Commission.
1000328	no	no	no3	no	
1000329	yes	yes	no3	yes	
1000330	yes	yes	no3	yes	
1000331	no	no	no3	no	
1000332	no	no	yes3	no	Il s'agit d'un cache cache enfantin entre collègues et d'un contrôle gênant de la part des supérieurs. La relation de confiance est lourdement affectée mais il semble être coutume courante dans les institutions de se mettre des batons dans ses propres roues, à la vue de l'importance accordée aux statistiques et exercice d'évaluation. Quelle atmosphère de travail!!!! heureusement qu'il y a les 'away day' et teambuilding pour y remédier.
1000333	yes	yes	yes3	yes	
1000334	yes	yes	no3	no	La CdD est contre les récupérations, elle incite à ne pas les demander mais les acceptent quand même pour certains.
1000335	no	no	yes3		The biggest problem is that the number of working hours have been increased but flexibility on presence has not. Teleworking options are still not a right and services can, and DO, refuse substantiated requests. Colleagues with children are therefore being forced to work part-time (to come back to the original 37,5 hrs) in order to balance work and family. This goes against several principles of the EU. We had to accept modernisation of our administration - that meant longer hours (a duty) but also flexible working arrangements (should be a right)
1000336	yes	yes	no3	yes	Je pense avoir de la chance de travailler avec un chef de secteur et un chef d'unité respectueux du personnel. Ce n'est malheureusement pas le cas dans la plupart des services. J'espère sincèrement que cette politique de terreur à l'égard du personnel va changer, car cela ne fait que détériorer l'ambiance de travail. C'est bien triste.
1000337	yes	no	no3	yes	

Question 1 : Oui et je le regrette au vu du nombre d'abus que cela engendre Question 2 : Non, pas à ma connaissance mais je n'en vois pas bien l'utilité, la notion de "core time flexible" relevant de l'oxymore. Question 3 : Non et c'est tant mieux. Je les ai utilisées sur la base du volontariat pendant quelque temps, mais les lenteurs et les blocages au démarrage de l'ordinateur en rendent l'utilisation impossible le matin. Le soir en revanche, pas de problème. Question 4 : Non, les impératifs des missions et la fréquence des réunions interdisant souvent de récupérer l'intégralité des heures supplémentaires effectuées En résumé et à l'usage le dispositif ne fonctionne pas comme il devrait et ne permet pas de garantir les droits des agents. L'absence de contrôle constitue en outre une prime à la mauvaise foi, et ce sont les abus constatés qui engendrent la frustration et la méfiance. Il serait plus juste de rendre l'utilisation de l'heure-système obligatoire, en extournant une durée forfaitaire correspondant au temps moyen d'ouverture des applications.

1000338 yes no no3 no
 1000339 yes yes no3 yes
 1000340 yes no no3 yes
 1000341 no yes no3 yes
 1000342 no yes no3 yes
 1000343 yes yes no3 yes

Très sérieux problème de l'acceptation et de l'application du flexitime en délégation, validation tardive et après plusieurs relances des timesheet, non validation des demandes de récupération.

1000344 no no no3 no
 1000345 yes no yes3 no
 1000346 yes yes no3 yes
 1000347 no no no3
 1000348 yes yes no3 yes
 1000349 no no no3 yes

1000350 no no yes3 yes I think it will be easy and possible to allow a bigger flexibility to staff, and to reduce the weekly working time, always in the framework of a real and effective policy of conciliation of work time and family time

Nous avons accès au flexitime depuis peu dans notre DUE mais les règles sont mal établies et peu compréhensives. Nous n'avons pas de core time flexible mais imposé. Nous avons depuis peu la possibilité de récupérer nos heures supplémentaires mais le flexi time devrait être axé sur un horraire flexible, un arrangement propre à chacun et à proposer à notre hiérarchie. Exemple : je suis mère de famille, je souhaiterais avoir mon mercredi après-midi de libre tout en répartissant mes 40h/semaine sur 4 jours et demi pour pouvoir m'occuper de mes enfants moi-même et cette possibilité n'est pas envisagée/envisageable. Pour moi un horraire flexible c'est bien ça et pas se retrouver avec des extra hours chaque semaine ou chaque fin de mois.

1000351 no no no3 no
 1000352 yes yes no3 yes

1000353 yes yes no3 Pour la question 3, l'utilisation des petites horloges est vivement conseillée. Quant à la récupération (20 h tout au long de l'année), j'ignore ce qu'il en est.
 1000354 yes yes no3 yes
 1000355 no no no3 yes
 1000356 yes no no3 yes
 1000357 yes yes yes3 yes

1000358	yes	yes	no3	yes	
1000359	yes	yes	no3	yes	
1000360	yes	no	no3	no	
1000361	no	yes	yes3	yes	Nous avons reçu déjà plusieurs mails indiquant que nous devons utiliser les petites horloges, cependant, la plupart des collègues à décidé de ne pas le faire pour pleins de raisons connues et pour l'instant ceci reste sans suite!
1000362	yes	yes	yes3	yes	Evidemment, je ne parle que sur la base de mon expérience personnelle. J'ai toujours joui d'une grande flexibilité d'organisation à la DG REGIO.
1000363	no	no	no3	no	
1000364	yes	yes	no3	yes	Il y a parfois des discussions sur les possibilités de récupération. Sur un autre registre, je pense que l'augmentation du temps de travail (retour à 40 heures) est un retour en arriere, pas un progres social.
1000365	no	no	no3	no	La récupération flexitime vient d'être tout simplement INTERDIT dans toute la direction C de la DG TAXUD. Les syndicats devraient intervenir fermement auprès de la DG TAXUD.
1000366	yes	yes	no3	yes	
1000367			no3	no	auparavant, il était possible de récupérer les heures prestées, tenant compte des nécessités de service. NEANMOINS, depuis ce mois de janvier 2015, la récupération des heures supplémentaires a été totalement interdite par la Direction C de la DG TAXUD. Ceci semble en contradiction avec les règles qui se trouvent dans le statut, mais a été introduit de manière unilatérale.
1000368	yes	yes	no3	no	A la direction TAXUD/C, nous venons d'être informés que les jours ou demi-jours de récupération ne seraient plus accordés automatiquement mais uniquement que dans des cas exceptionnels dûment justifiés et devront être, en principe, approuvés par le Directeur. Seule la direction C est concernée et les cas exceptionnels n'ont pas été mentionnés. L'égalité de semble complètement ignorée traitement dans notre DG.
1000369					The Director of DIR C in DG TAXUD has just abolished all recuperation without justifying his decision. His decision was only communicated via the Heads of Unit.
1000370	yes	no	yes3	no	In DG TAXUD Dir C, we learnt recently that flexitime recuperation will no longer possible. In 2014, this was available, but we received messages that this recuperation will no longer be possible. Not clear whether this will be TAXUD wide or only TAXUD Directorate C.
1000371	yes	yes	no3	no	Depuis le 19/01, dans ma direction (DG TAXUD, Direction D), nous ne pouvons plus compenser les heures exédentaires prestées par des demi-jours ou jours de congé que dans des cas exceptionnels. Cette mesure, en plus des 40 heures semaines, rend vraiment difficile la gestion de notre espace de vie "privée".
1000372		yes	no3	no	In Directorate C of DG TAXUD it is currently forbidden to recuperate additional working hours through taking 1/2 days of recuperation with the exception of extraordinary circustances as recognised by the Director.
1000373	yes	yes	no3	no	As the result of a very recent decision, the reality is that at the level of DG TAXUD/C, recuperation is no longer allowed.

					Le 19 janvier 2015, le Directeur de la Direction C de la DG TAXUD a interdit aux chefs d'unité de valider automatiquement les demandes de récupération Flexitime. Il a été indiqué qu'à l'avenir ces demandes seraient en principe rejetées et ne seraient acceptées que dans des "cas exceptionnels" - notion qui n'a pas été définie. Cette décision a été prise de manière unilatérale par le Directeur, contre l'avis des chefs d'unité. Ce traitement n'a pas été discuté au sein de la DG et les autres Directions de la DG ne semblent pas soumises au même traitement.
1000374	yes	yes	no3	no	
1000375	yes	yes	no3	yes	
1000376	yes	yes	no3	yes	I replied on basis of my situation, but I know that some units or DGs forbid the use of the recuperation to their staff
1000377	no	no	yes3	no	
1000378	no	no	no3	no	Dorénavant, aucune récupération n'est plus possible dans la direction C de la DG TAXUD, sauf dans des cas exceptionnels dûment justifiés et soumis à l'approbation du directeur.
					Les possibilités de récupération sont parfois trop strictement encadrées, particulièrement lors de périodes de travail intense où il est courant de travailler plus de 10h par jour ou d'accumuler un temps récupérable important. Des dérogations plus faciles devraient être possibles pour des cas particuliers comme les périodes d'évaluation des nouveaux projets (une semaine de 57h l'an dernier).
1000379	yes	no	no3	yes	
1000380	yes	yes		yes	
1000381	yes	no	no3	no	
					1. Toujours prévoir une option "ne sait pas" 2. Sysper2 est devenu trop rigide: mes 2 jours de télétravail sont encodés à l'avance automatiquement pour toute l'année, interdisant de changer facilement selon les cironstances, comme par exemple venir au bureau l'après-midi pour une réunion.
1000382	yes	yes	no3	yes	
1000383	no	no	no3	yes	
1000384	no	no	yes3	no	Recuperation of half/full days is forbidden, "except in exceptional cases".
1000385	yes	no	yes3	no	
1000386	no	no	yes3	no	
1000387	no	no	no3	no	£Pourquoi doit on être contrôlé comme des travailleurs à la chaine ?
					Don't understand the first question - we need to register our times in Sysper2, but this is of course not voluntary but obligatory. The problem lies that we are forced to stay 40 hours, but workload has not increased. So there is a lot of time where there is not much to do, but we still have no flexibility to leave early just to "fill the hours". There is very little flexibility to allow telework which owuld allow a better "emploi du temps" and ease childcare arrangements. And we are not allowed to recuperate whole days of supplementary hours "because some could exploit the system".
1000388	no	no	no3	no	
1000389	yes	no	no3	no	DG TAXUD is changing the policy so that recuperation of time worked will only be possible in case overtime has been ordered.
1000390	yes	yes	no3	no	Je suis passée à 90% pour pouvoir concilier vie de famille et professionnelle, à compter du 1er janvier. Résultat = perte de salaire. Merci les 40 heures!
1000391	no	yes	yes3	yes	

1000392	no	yes	no3	yes	I am working for EASA where a clock-in clock-out system was introduced 2 years ago. Apart from the lack of trust to staff emerging from this old-time means of working time recording, it's is possible to recuperate hours work in excess in a very effective and flexible way.
1000393	yes	yes	no3	yes	
1000394	yes	yes	no3	no	la récupération en demi journées ou journées entières depend du catactère ou préjugé sur le système du chef d'unité/directeur il n'y a pas de directrices claires au niveau de la DG ou de la Com Au sein des Joint Undertakings (JTI), nous n'avons pas accès à SYSPER, le management fait ce qu'il veut.... entre autres choses, je ne peux récupérer AUCUNE heure supplémentaire !
1000395	no	no	no3	no	
1000396	yes	no	no3	no	40 hours a week = total of 16 extra working days a year ! This should be compensated at least partially by some extra days off
1000397	yes	yes	no3	yes	Si mes réponses sont positives, c'est à cause du chef d'unité qui soutient l'usage du flexitime. C'est donc plus une question de chance que d'organisatin
1000398	yes	yes	yes3	no	Interdiction de récupération = règle de base dans notre unité. Exception pour des 1/2 journées, en cas de "bonne" justification...ce qui est une règle très subjective. On ressent une forte dégradation de l'équilibre vie privée/temps de travail, et une hausse du contrôle. Merci pour votre travail
1000399	yes	yes	yes3		Le contrôle des horaires est pervers : ce qui compte, c'est le temps passé au bureau et non les résultats, ce que l'on y fait? En plus étant AD12, je ne peux récupérer que des demi-journées, ce qui ne ne facilite pas la conciliation vue privée / professionnelle avec 2 petits enfants de 5 et 7 ans, ce qui est pourtant maintenant ma priorité avec une carrière bloquée.
1000400	yes	no	no3	yes	
1000401	no	no	yes3	yes	Mon Chef d'Unite veut qu'une liste de présence soit remplie quotidiennement - en plus de la registration de présence sur Sysper II. Je trouve inutile de noter ma présence deux fois.
1000402	yes	yes	no3	yes	
1000403	no	no	yes3	no	
1000404	no	no	no3	no	
1000405	no	no	no3	yes	
1000406	yes	no	no3	no	Unfortunately, too many Colleagues have broken the trust of the Commission by abusing the "self-control" system! That is why the hierarchy are obliged to make spot checks. It's a shame to "punish" all Officials for this, but those people who work the 40-hour week in full have nothing to worry about!
1000407	yes	no	no3	yes	
1000408	no	yes	yes3	yes	
1000409	no	no	yes3	no	
1000410	yes	no	yes3	yes	Le fait de retourner aux 40 h/semaine n'a pas amélioré les choses, je travaillais plus que cela, j'ai 30 ans de carrière et le fait de travailler 37.30 h était un progrès social, maintenant nous avons fait marche arrière pour faire plaisir aux Etats membres, qui n'ont pas relevé leur temps de travail. Nous avons beaucoup plus de contraintes que les travailleurs des Etats membres, les différences de culture, l'usage de plusieurs langues, tout est beaucoup plus difficile. Cela ne méritait pas les 40 h semaines. On pourrait en discuter plus longuement !
1000411	yes	yes	no3	yes	

1000412	no	no	yes3	no	In DG BUDG, we are not allowed to get more than 6 days of recuperation of time credits / IN ONE YEAR!
1000413	yes	no	no3	yes	Core hours make my family life impossible. My DG has zero tolerance on leaving before core hours (let's say at 4pm every day), even though I start to work normally between 7:30-7:40am.
1000414	no	no	no3	no	
1000415	yes	yes	no3	yes	proposer un 38h semaine pour pouvoir cumuler vie prof et vie familiale
1000416	yes	no	yes3	no	
1000417	yes	no	no3	no	plus de télétravail devrait être accepté par la hiérarchie. Chez nous, DG EMPL, un jour par semaine est autorisé pour certains membres du personnel.
1000418	no	no	no3	no	
1000419	yes	yes	yes3	no	
1000420	yes	no	no3	no	Je déplore le fait qu'on ne peut pas prendre p. ex. 2h de congé un après-midi mais tout un après-midi congé avec les récupérations flexi. Le système n'est pas très flexible avec les plages d'horaires fixes.
1000421	yes	yes	yes3	yes	
1000422	no	yes	no3	no	
1000423	no	yes	no3	yes	
1000424	no	no	no3	no	We desperately need a proper clocking-in and follow-up system. One where we would know who has actually entered the building, that would allow messages to be encoded for the colleagues, secretaries and bosses, etc. That is a completely normal system, that is in use in most national administrations. Not the idiotic "trust" system you advocate and that invites to misuse, not the tight control system of the hierarchy, but something useful for all.
1000425	yes	no	no3	yes	
1000426	yes	no	no3	no	
1000427	no	no	no3	yes	
1000428	yes	no	no3	no	registration system not used in fair manner for each staff member. A system valid for all and equal approach by all UH/Managers is mandatory.
1000429	yes	yes	no3	yes	
1000430	no	no	no3	yes	
1000431	yes	no	no3	yes	In my unit/DG, these rules are implemented with a certain flexibility which allows catering for most people's needs. However, taking time off as flexitime compensation is discouraged and limited to a few days per year.
1000432	no	no	yes3	no	

					1. very discriminatory and quite exploitative that colleagues at certain levels cannot take any récup at all - not encouraging for managers and senior staff to find a work-life balance. 2. there should be a more pc-based system to measure work at weekends and out of hours, when staff use toeksn or log to web access to emails. is it possible to measure activity there? I regularly work out of office hours, but with no possibility to even register this, to show the nnumber of man hours I am donating to my employer during a project start up. As a manager I feel this is my duty - and I have done my best to ensure my staff's hours are fully reflected and carried over from month to month as we are all working much more than 40 hours per week. But no one even counts more hours properly.. so no proof to counter argumens that managers should not be entitled to récup. Trust has to work both ways.
1000433	yes	yes	no3	yes	
1000434	yes	yes	no3	yes	
					My HoU's secretary every month deletes (upon his instruction) from my time-sheet all the hours I really have worked - within the normal working-time-slots above the 40 hours wekly and thus sets my flexi-hours to zero every month. I am thus not allowed to take flexitime.
1000435	no	no	yes3	no	
1000436	no	no	no3	no	They should re-name the current system 'Rigid-Time' or 'Rigi-Time'!
1000437	yes	yes	no3	yes	
					I am not sure I have understood the first question - does it refer to us entering our own time for the start and end of each working day? If so, then my answer is correct. The recuperation of time credits can only be applicable when work deadlines allow it. Very often we put in the extra hours but there is no time to recuperate them - and why should they be limited to 2 days a month? Why can't they just be added to our annual leave? When we work during weekends, we are giving up not only our rest, but also the only opportunity to do personal work necessary in every home. After all, our travelling time allowance has been curtailed, despite the fact that some need longer than others to travel home for hols. So no matter the distance, we are all being treated the same, paradoxically, this is an injustice. Regarding the recuperation of extra hours worked, I feel that we are always the losers, despite the apparent "generosity" of the Commission.
1000438	yes	no	no3	no	
1000439	no	yes	no3	yes	Q1: volontaire? Q2: par contre, pas propre aux besoins mais aux besoins considérés sérieux, Q4: variable d'une unité à une autre. Certains chefs d'unités jouent les chefs.
					I do not object to the control of working time at all. I would even agree to a system with the obligatory use of time cards or electronic terminals at the entrance to the building. I would rather like to use this consultation to address another aspect of working time, which is the possibility to work part-time. In my view, part-time work (i. e. anything between 50% and 100%) should be allowed to any member of staff who wants it without any special conditions to be fulfilled. The introduction of the 40h working week is an additional argument for this. In terms of employment policy, part-time work is a way to reduce unemployment. So the Commission (or the EU institutions in general) should set an example here. Of course, this also entails the corresponding reduction in pay, but this is not about forcing anyone to work and earn less, just about allowing those who want to work less to do so.
1000440	no	yes	yes3	yes	
1000441	yes	yes	no3	yes	
					déjà les 40 heures ont rendu difficiles la vie quotidienne de certains (par exemple les navetteurs qui doivent combiner 8h de travail + 4 h de trajet/jour), donc un système d'encodage souple et volontaire me permet le minimum pour eviter que les gens ne deviennent fous (vie avec horloge dans la tete tout le temps)
1000442	yes	yes	yes3	no	

1000443	no	no	yes3	no	
1000444	no	no	yes3	yes	
1000445	yes	yes	yes3	yes	
1000446	yes	no	yes3	no	
1000447	yes	no	no3	yes	Les possibilités de récupération sont limitées par les règles propres à notre chef d'unité
1000448	yes	yes	no3	no	
1000449	yes	no	no3	yes	

Je travaille en délégation. La réception note quand nous entrons et quand nous sortons du bâtiment. Le flexitime est la plupart du temps refusé par le HOD. La récupération aussi quand il s'agit de missions débordant sur un w-e. Il s'en est suivi une démotivation générale, les gens respectent scrupuleusement les 40 heures semaines (contre 45-50 avant) et ils ont perdu confiance dans le système et dans le management. Ajouté à cela la perte des congés et la perte salariale, la démotivation a des effets catastrophiques, et l'esprit d'équipe a disparu. L'image de la Commission/EEAS en souffre. Une personne démotivée et angoissée par son avenir et qui se sent trahie par son employeur ne donne pas une bonne image de cet employeur, même inconsciemment. Les ambassades des EM ont eu vent de la réforme et trouvent que ce genre de comportement n'est pas sérieux pour une institution qui est sensée montrer l'exemple. Il faut faire comprendre au management que la répression ne génère pas un travail de meilleure qualité. Soit les gens vont partir et leur expertise avec eux... soit les gens vont rester et avoir une attitude non collaborative et pourrir le système de l'intérieur. Ici, tout s'est sclérosé. Les nouveaux qui arrivent disent clairement qu'ils sont de passage, juste pour avoir une bonne expérience sur le CV, mais ils ne s'investissent plus non plus. Il y a eu des "économies" sur papier, mais les pertes engendrés par un personnel démotivés, elles, ne sont pas mesurables mais sont d'une ampleur redoutable qu'aucun système répressif ne pourra enrayer, bien au contraire, ça va empirer...

1000450	no	no	no3	no	
1000451	yes	yes	no3	yes	

Ce que j'ai indiqué ci-dessus concerne ma nouvelle unité, où je suis depuis +/- 6 mois. Mais si j'avais répondu pour ma précédente unité, les réponses auraient été "NON" partout. Raisons de mon départ.

1000452	yes	yes	no3	yes	
---------	-----	-----	-----	-----	--

1000453	yes	no	no3	no	impossibilité de mélanger les récupérations avec du conge annuel, alors qu'il n'existe aucune contrainte concernant le travail.....
---------	-----	----	-----	----	---

1000454	no	no	yes3	no	
---------	----	----	------	----	--

1000455	yes	yes	no3	yes	
---------	-----	-----	-----	-----	--

1000456	yes	yes	no3	yes	For me it is working.
---------	-----	-----	-----	-----	-----------------------

1000457	yes	yes	no3	yes	
---------	-----	-----	-----	-----	--

1000458	yes	no	no3	no	
---------	-----	----	-----	----	--

1000459	no	no	yes3	no	
---------	----	----	------	----	--

1000460		yes	no3	yes	
---------	--	-----	-----	-----	--

1000461	yes	no	no3	no	
---------	-----	----	-----	----	--

1000462	yes	yes	yes3	yes	ces constats ne valent que pour l'unité J.5 de la DG AGRI, unité dont je fais partie
---------	-----	-----	------	-----	--

1000463	no	yes	no3	yes	
---------	----	-----	-----	-----	--

1000464 no no no3 no
 1000465 no yes yes3 yes

Dans certaines délégation, la hiérarchie refuse le flexitime et quand l'employé l'impose en avançant les raisons de droit, ce droit est systématiquement boycotté avec les timesheets validées avec des semaines de retard et multiples rappels, les demandes de récupération jamais valisée. L'EEAS devrait ENFIN mettre de l'ordre dans ses chefs de délégation qui n'ont manifestement pas compris qu'ils ne sont pas dieu tout puissant!!!! Merci de faire passer ce message de manière urgente et appuyée!

1000466 no no yes3 no
 1000467 no yes no3 yes
 1000468 no yes yes3 yes
 1000469 no no no3 no
 1000470 yes no no3 yes
 1000471 no no yes3 yes
 1000472 no yes no3 no
 1000473 yes yes yes3 no
 1000474 yes yes yes3 yes
 1000475 no no no3 no
 1000476 no no no3 no
 1000477 no no yes3 yes
 1000478 yes no no3 no
 1000479 yes yes yes3 yes
 1000480 yes no no3 yes

There are teams which apply the registration of presence correctly and others which don't.
 The officials cannot use flexitime in many delegations

le retour aux 40 heures est un système vicieux

Je travaille à temps partiel et je pointe tous les jours quand j'arrive et quand je pars. Jusqu'à présent, mon chef accepte que je travaille de 7 à 12 heures. Si j'ai fait quelques heures supplémentaires pour terminer un travail commencé, ou pour une urgence, je ne peux pas le récupérer. Si j'ai dû participer à une réunion l'après-midi et que je veux récupérer, je dois justifier et après on me demande encore des comptes. Deux de mes collègues travaillent à plein temps et arrivent aussi à 7 heures du matin. Ils ne peuvent pas récupérer toutes les heures supplémentaires prestées parce qu' "on ne leur a pas demandé de venir si tôt". Ils pointent aussi matin et soir, et malgré tout, notre chef de secteur a été chargé par le chef d'unité de vérifier nos heures à tous les 3 !!! et en plus, on n'est pas autorisés à récupérer. Et ce, alors que la plupart des collègues de l'unité ne pointent pas et ils peuvent mettre n'importe quoi dans le système.

1000481 yes no yes3 no
 1000482 no no yes3 no
 1000483
 1000484 no no yes3 no
 1000485 yes yes no3 yes

Does ths cover local staff in Delegations? Our working hours per week is 37.5 hours. Can we also have flexitime and recuperation?

					je precise que je suis en delegation et que mes repoinces sont basees sur comment cela est gere par omn chef de delegation. La situation au siege n'est peut etre pas la meme. Je ne suis pas d'accord sur le fait que a partir de AD9 on ne puisse prendre qu'une demi journee de recuperation. cela est discriminatoire. et je pense que les syndicats devraient soulever ceci legalement car je ne suis pas sure su'il y a une base pour faire cette discrimination. Si ils veullent appliquer cela ils doivent l'appliquer
1000486	yes	yes	yes3	yes	aux personnes qui ont un poste de management ce qui n'est pas le cas de tous les grades a partir de AD9.
1000487	no	no	yes3	no	No recuperation for management grades is unfair and contrary to EU employment law.
1000488	no	no	yes3	no	No recuperation for management grades is unfair and contrary to EU employment law.
1000489	yes	yes	no3	no	
					Une recente note du Directeur interdit les recuperations à part lorsque le crédit d'heures est justifié par des missions, ce qui revient à remettre en cause l'existence même du flexitime. Les "petites horloges" (l'heure système) ne peut pas être utilisée en entrée en raison de la lenteur de démarrage des ordinateurs et des plantages fréquents. Le temps de démarrage peut excéder 10 minutes le lundi matin, en retour d'absence et lors des mises à jour informatiques. Une solution efficace et just
1000490	yes	yes	no3	no	consisterait à retrancher cinq minutes de l'heure système en entrée.
1000491	no	no	no3	no	la récupération n'est possible de + de 4 heures à la fois - demi-journée
					La possibilité de récupération par 1/2 jour me semble abusivement limitée (refus pour une demande très ponctuelle, malgré un crédit et écrétage en fin de période), mais je ne peux pas me prononcer sur le caractère systématique de cette limitation (en effet, je ne sais pas si il s'agit d'une politique générale ou d'une décisions "personnalisée").
1000492			no3	no	
					La gestion actuelle du temps de travail est encore à la limite de ce qui est acceptable. La Commission précédente a introduit l'enregistrement obligatoire afin de se tailler une image positive auprès des autorités budgétaires, face auxquelles elle montrait/tout comme l'actuelle COM/ soumission. Tout le système de soi-disant management - au niveau des DG et de la COM dans son ensemble - qui est appliqué depuis la Commission Prodi-Kinnock est fautif, inefficace et contreproductif. La DG HR devrait être supprimée. Ses fonctions actuelles pourraient être remplies par 80 personnes maximum. Point final: le rôle du SG dans la gestion des HR paraît à bien des égards arbitraire.
1000493	yes	yes	yes3	no	
					dans notre institution, les controles sont effectivement trop excessifs -badge personnel pour les accès divers car toutes les portes et ascenceurs sont verrouillés, et badge pour flexitime, caméras etc. Y-at-il tant d'abus qu'on en vient à suspecter tout le personnel ,
1000494	yes	yes	yes3	yes	
1000495	yes	yes	no3	yes	
					This rigid system obliges me to apply for recuperation almost every week. Instead of giving the Commission my most productive working hours a day and get my breaks when I need them I sit idly and wait for the core hours to pass. What a waste.
1000496	yes	no	no3	yes	
					je ne suis pas persuadée que le principe basé sur la confiance soit la solution. En effet les personnes honnetes et impliquées dans leur travail, ne comptent pas leurs heures et, contrôle ou pas ça ne leur pose pas de problèmes. Ceux que ça dérange, ce sont les autres. Personnellement ça ne me pose aucun problème d'être contrôlée.
1000497	yes	yes	no3	yes	

Il est pénible de constater que certains collègues "fonctionnaires" arrivent vers 8 heures au bureau, rentrent vers 15 heures et arrivent quand même à prester plus de 40 heures / semaine avec des jours de récupération à la clé. Problème connu, mais contre lequel il n'est nullement agi "pour la tranquillité" du service. En effet, "ça" cause des frustrations et une mauvaise ambiance dans le service. Et de là à dire que les autres collègues n'ont qu'à faire la même chose?? Quand on n'a pas cette mentalité dans la peau, il n'est pas possible d'abuser de la sorte. Je ne me sentirais pas bien en agissant de la même manière. Je me sentirais coupable de fraude. Donc, pour moi un double contrôle serait tout à fait OK. Je n'aurais pas le moindre problème avec ça. Au contraire. Les seuls que cela dérangerait, ce sont ces resquilleurs, ces fraudeurs.

1000498	no	no	no3	yes	
1000499	yes	yes	yes3	no	Il serait souhaitable de supprimer complètement le core time pour plus de flexibilité.
1000500	yes	no	no3	yes	
1000501	yes	no	no3	yes	
1000502	no	no	no3	no	récupération accordée de manière exceptionnelle (1 ou 2 fois par an).
1000503	yes	no	no3	yes	
1000504	no	no	no3	yes	

It's a stupid thing, that higher grades >AST9/AD9 are only allowed to take 1/2 day flex recuperation. This results in a fiddeling around with 1/2 days annual leave and should be brought back to the original system where 1 day recuperation could be taken. For the service it's only more administrative to deal with 2 half day requests and brings nothing. Stop it!

1000505	no	yes	no3	no	
1000506	yes	yes	yes3	yes	
1000507	yes	yes	no3	yes	
1000508	yes	yes	no3	yes	
1000509	yes	yes	no3	yes	
1000510	yes	no	no3	yes	

1000511	no	yes	no3	yes	Le système devrait être automatisé, par exemple avec des bornes à l'entrée des bâtiments. Le système actuel est pénible
---------	----	-----	-----	-----	---

only half day recuperation allowance for higher grades is not useful and effective (still loosing the travelling time), in most cases you need to add a half day holiday (doubelling the requests in the system)

1000512	no	yes	no3	no	
1000513	no	no	no3	yes	
1000514	yes	no	no3	no	
1000515	yes	yes	no3	yes	

Our HoU demands that AD's should work 10 hours extra for free. Any extra time worked besides the 10 hours already given, can then be recuperated at a rate of max 1/2 day at the time. At a certain point our HoU sent me mails that I had given in false timing and that I should immediately change the hours in Sysper. He then obliged me to use the clock, although I am situated on the top floor of my building in the rear end of the corridor... Sometimes I meet colleagues on my way to my office with whom I stepped out on their floor from the lift to discuss work. This way I arrived later in my own office...

1000516	no	no	yes3	no	
1000517	yes	no	no3	yes	
1000518					

1000519	no	no	no3	no	
1000520	yes	no	no3	yes	
1000521	yes		no3	yes	No experience as regards question 2. It's a bit annoying that from AST9 on only 1/2 days can be recuperated.
1000522	yes	no	no3	yes	
1000523	no	no	no3	no	Strickt control of working time depends 100% of the HoU in place, some are very strickt, others has more confidence towards the staff.
1000524	yes	yes	no3	yes	
1000525	no	yes	no3	no	
1000526	yes	no	no3	yes	
1000527	yes	yes	no3	yes	
1000528	no	no	no3	yes	Il devrait être possible de récupérer par demi-heure ou par heure, et pas seulement par demi-jour. Partir une heure plus tôt pour un rdvz quelconque demande de poser l'après-midi entière alors que cela serait inutile.
1000529	yes	yes	no3	yes	
1000530	no	no	no3	yes	
1000531	yes	yes	no3	no	Jusqu'il y a peu tout ce système de flexi-time a bien fonctionné dans notre unité, je pense en fait dans toute notre DG (TAXUD). Soudainement, récemment et comme par surprise, notre directeur a voulu interdire la récupération de 1/2 jours ou jours entiers sauf sur demande justifiée exceptionnelle. En plus il a voulu se mêler de la compétence de HoU (d'accepter ou non la demande de récup). Au départ, son idée était d'imposer cela a une seule direction (la notre). Pour ce genre de mesure on devrait au moins avoir les mêmes pratiques valables pour toute la DG. Le personnel de notre direction a rédigé une note commune (signée par une majorité) adressée à notre directeur qui demande plus d'explication sur cette nouvelle façon de voir le flexi-time. Pour le moment la situation est assez peu claire. Je suis d'avis que ceci est un exemple de mauvais management. Au lieu de responsabiliser les employés au niveau de leur travail, on fait le contraire. A la fin personne n'y gagne!
1000532	no	no	no3	yes	
1000533	yes	yes	no3	no	
1000534	yes	yes	no3	yes	
1000535	yes	yes	no3	yes	Notre unité doit régulièrement travailler le weekend (pour le semestre européen). La nouvelle règle d'après laquelle on peut seulement récupérer par demi-journées (à partir du grade A9) fait pas de sens dans ces cas-là parce que l'on a vraiment besoin de repos après. Avant et après ces weekends on travaille aussi plus longtemps pour tenir le délai.
1000536	yes	no	yes3	yes	
1000537	yes	no	no3	no	
1000538	yes	yes	yes3	yes	
1000539	yes	yes	yes3	yes	

1000540	no	yes	yes3	yes	Globalement, le système me semble mis en oeuvre dans un esprit conforme à ce qui a été souhaité par U4U, au moins dans mon environnement de travail. Cependant, la possibilité de récupérer devient largement théorique dans le contexte d'une charge de travail élevée et d'une claire réticence de notre hiérarchie à accepter des récupérations pouvant conduire à allonger les week-ends. Bonne idée de consulter le personnel ce sujet, en complément des commentaires précédemment reçus sur cette question
1000541	yes		yes3	yes	L'introduction des heures personnellement est effectivement appliquée, probablement doublée par d'autres systèmes de controle. Les possibilités de récupération sont effectives, pour autant qu'il soit encore possible d'effectuer des heures supplémentaires en maintenant une vie correcte au niveau des responsabilités familiales.
1000542	yes	yes	yes3	yes	J'ai été pilote de l'utilisation du flexitime à la DG EMPL en 2002. C'est un vrai outil de gestion pour un Chef d'Unité qui lui donne la possibilité de motiver ses équipes pour affronter des des pics de travail, tout en recomposant ensuite ses collèges en leur permettant de mieux concilier travail et vie privée.
1000543	yes	yes	no3	yes	
1000544	no	no	no3	no	
1000545	no	no	no3	no	
1000546	no	yes	no3	yes	
1000547	no	no	no3	no	
1000548	yes	no	yes3	no	
1000549	no	no	no3	no	AD limited to half day only
1000550	yes	no	no3	no	The high workload does not allow to recuperate time credits. There should be more flexibility as to the core hours.
1000551	no	no	no3	yes	In my particular case it's not too bad, our managers are quite reasonable. But I know that that is not the case for the majority of my colleagues. I think management should be monitored in order to check that the EU staff is treated the same way everywhere and rules are respected by all and not only at the discretion of each single manager. My overall impression is that there is no standard, each manager treats his unit as his own little private company with its own made up rules...
1000552	yes	no	no3	no	
1000553	yes	no	no3	no	
1000554	yes	yes	no3	yes	
1000555	yes	yes	yes3	yes	How come only 20 recoverable hours throughout the year when Flexi may allow you the recovery of more hours?
1000556	yes	yes	yes3	no	
1000557	yes	yes	yes3	yes	
1000558	yes	no	no3	yes	
1000559	yes	no	yes3	no	Merci de votre travail
1000560	yes	yes	no3	no	Flexitime recuperation totalement interdit à TAXUD C. Position totalement illégale dont les syndicats doivent se saisir au plus vite.

Some colleagues abuse the rules and do not work 8 hours, they work much less, especially when the supervisor is not there. I am convinced that there should be control. Otherwise only honest persons will work full-time and the "smart" ones will not, which wouldn't be fare. Not all of us are conscientious enough for the mutual trust approach, some make egoistic use of it. This is human nature, there are different people. I think there should be an automatic tool to register presence, i.e. if you switch your computer at 9 a.m. the system automatically registers beginning of your day at this hour, if you have been working outside your office, you should have the option to add this with an explanation. Then those people who regularly come at 9.30 but register 8.30 will have difficulties explaining out-of-office activities every day.

1000561 no no yes3 yes
 1000562 yes no no3 yes
 1000563 yes yes no3 yes
 1000564 yes yes no3 yes
 1000565 yes no no3 yes

1000566 no no no3 no I've worked in 10+ private companies. None would ever dream of enforcing an 8 hour day. As usual the commission is about 50 years behind the times.
 1000567 no no yes3 yes
 1000568 no no no3 no

Il serait intéressant de savoir comment la possibilité de récupération est pratiquée dans les différentes DGs. Certaines Dans certaines DGs les managers sont 'invités' à systématiquement ne pas accepter une récupération supérieure à la moitié des heures effectivement prestées au-delà des 40H. Un sondage auprès des collègues pourraient mettre à jour des pratiques divergentes et surprenantes.

1000569 yes no no3 no
 1000570 yes no yes3 yes
 1000571 yes no yes3 no

In DG TAXUD flexitime rules are not respected. In some units flexitime is not possible at all, in others special rules have been implemented. In any case the provisions layed down in Commission decision C(2014)2502 are not respected.

1000572 yes no yes3 no
 1000573 yes no no3 no

It becomes more and more difficult to find a balance between work and private (family) life. I, like many colleagues, take very small lunch breaks which means we socialise less with our colleagues and thus we become more isolated.

1000574 yes yes no3 yes

Dans ma DG, on considère qu'on ne peut pas utiliser les récupérations, les demandes sont refusées, avec commentaire du manager qu'on doit les transformer en demande de congé annuel... De plus, la flexibilité des core time est un sujet tabou pour la majorité de la hierarchie...

1000575 yes no no3 no

Not enough options! Should also include option of using staff card to automatically register working hours, thus no need to monitor and no need to enter time manually, win-win!

1000576

Staff at all levels regardless of grade should be able to recover hours worked in a transpranet manner, and there should be a register of all additional hours worked) beyond the limit of 10 hours per day, to see how 'devoted / exploited' staff are.

1000577 yes yes no3 yes
 1000578 yes yes yes3 yes
 1000579 yes yes no3 yes

1000580	no	no	no3	no	
1000581	no	no	no3	no	
1000582	yes	yes	no3	yes	
1000583	yes	yes	no3	yes	
1000584	no	no	no3	no	A la BUDG, on ne nous permet pas de récupérer au delà de 6 jours / an. Avec les changements d'horaire de trains à la SNCB, l'offre n'est plus la même et certains font beaucoup plus d'heures supplémentaires que par le passé
1000585	yes	yes	yes3	no	Je vote pour un retour aux 37.5 h ! 40 heures ne sont pas compatibles avec une vie de famille.
1000586	yes	no	no3	yes	
1000587	yes	yes	no3	no	le système reste basé sur du présentéisme plutôt que sur un management effectif du temps de travail des personnes. En d'autres termes, ce qui compte, c'est qu'une personne travaille (ce qu'un manager peut voir et discuter avec la personne si il n'est pas convaincu) non qu'elle soit au bureau. C'est pourtant là-dessus que l'on se concentre, en préférant rogner sur les compensations, car "il y en a qui sont au bureau mais ne travaillent quand même pas"
1000588	no	no	no3	yes	
1000589	yes	yes	no3	no	If called to work late in the evening and the weekends (European Semester etc!) the possibility to take off only a half day for higher grades is ridiculous and more than counter-productive for the motivation of already overworked staff!
1000590	no	yes	no3	yes	I know for a fact that there is a LOT of abuse regarding the registering of working hours.
1000591	yes	yes	no3	yes	
1000592	no	no	no3	no	I still find it strange that when you have gained 16 hrs that you are only allowed to take 1/2 a day recuperero.
1000593	no	no	no3	no	
1000594	yes	yes	no3	yes	Ceci concerne un secteur de l'OIB qui tient effectivement compte de cette manière responsable de gérer les temps de présence. En espérant que ce soit le cas pour l'ensemble de l'OIB, ce que je ne peux pas garantir. L'accent doit également être mis sur la possibilité d'exercer une partie de son temps de travail en télétravail. Ce système permet de diminuer la fatigue liée au déplacement tout en permettant d'organiser son travail de manière plus sereine avec pour résultats une productivité améliorée et un taux d'absentéisme diminué.
1000595	yes	no	no3	no	
1000596	yes	yes	yes3	no	Dans notre DG certaines directions permettent la récupération par 1/2 ou journées, d'autres le refusent et les personnes peuvent uniquement récupérer en arrivant un peu plus tard ou partir plus tôt. Donc application différente pour une même DG.
1000597	yes	no	no3	no	Half day limit for taking flexitime for higher grades is a nonsense.
1000598		no	yes3	no	
1000599	yes	no	no3	no	In DG MOVE a specific justification (like previous overtime) has to be given for recuperating half a day through flexitime
1000600	yes	yes	no3	yes	
1000601	yes	yes	yes3	no	
1000602	yes	no	no3	yes	

1000603	yes	yes	no3	yes	While time credits can be recovered there is a culture that does not really allow this. Staff who do it are perceived as doing something inappropriate. It also may effect decisions on requests for new staff if members of a team recovered credit time " too" frequently.
1000604	no	yes	no3	yes	Trop de collègues inscrivent des horaires fantaisistes au détriment de ceux respectueux de l'institution qui leur verse un salaire. Notre institution est en droit d'avoir en retour un respect des heures prestées comme cela se fait partout ailleurs.
1000605	yes	yes	no3	yes	
1000606	yes	yes	no3	yes	Chaque changement reproduit les mêmes effets; les personnes possédant un minimum de conscience professionnelle s'adaptent, car leur priorité est le travail, et elles forment la majorité. Ensuite, en moindre nombre, il y a les immatures, les tricheurs, en nettement moindre nombre. Ceux-là déploieront toujours beaucoup d'efforts à contourner le système pour en tirer des avantages personnels. Plus que les nouvelles mesures de 40 heures/semaines (la frustration de travailler plus sans gagner plus est, finalement, vite passée, même s'il s'agit d'une mesure démagogique de la part de la haute hiérarchie), les agissements puérils de ces derniers collègues constituent un catalyseur de mauvaise ambiance. Il est temps que tout le monde prenne, et assume ses responsabilités en adulte.
1000607	yes	no	no3	yes	
1000608	yes	yes	yes3	yes	
1000609	yes		yes3	yes	Coming from many years as a private consultant, it is only necessary to apply flexihours. To me, - "working hours" should be measured by way of working output rather than hours. The clock is for me to handle. . It is incomprehensible and deeply unprofessional by COM to have put a cap on accumulation of hours. - It is equally incomprehensible and deeply unprofessional by Council to have put a legal cap on the use of flexihours above AD8 (or AD9 ?). It should be the need for output/deadlines that put a cap on the use of flexihours, not your grade. However, where I work, there are no major problems.
1000610	yes	no	no3	no	Harmonisation of the implementation of recuperation time is needed. There are different practices and rules established at unit level. It should become a 'right' instead of a 'possibility', so that it does not matter in which unit / directorate / DG an official works.
1000611	yes	yes	yes3	yes	
1000612	no	no	no3	yes	
1000613	yes	yes	no3	yes	Merci de monitorer les effets de l'augmentation des heures de travail sur le bien etre des collegues Je serai aussi curieuse de savoir s'il y a augemtnation de productivite?
1000614	yes	yes	no3	yes	
1000615	yes	no	no3	yes	A Karlsruhe, à cause de nos activités en laboratoire nucléaire, un core time flexible n'est pas applicable.
1000616	yes	yes	no3	yes	
1000617	yes	yes	no3	yes	
1000618	no	no	no3	yes	
1000619	no	yes	no3	yes	

1000620	no	no3	no	The recuperation of time credits depends on the stance of the superior. In addition, no additional work should be given in the recuperation time which is not the case. Therefore, it only covers the fact that we work overtime and in the recuperation time, we get additional work which generates more overtime work.	
1000621	no	no	no3	no	Double encodage à l'entrée du bâtiment et dans Sysper, refus systématique de récupération flexitime, ...
1000622	yes	yes	yes3	yes	
1000623	yes	no	no3	yes	
1000624	yes	yes	no3	yes	
1000625	no	no	yes3	no	on a même fait pression pour qu'on se sente obliger de prendre le badge, dans le but de mieux nous contrôler. De plus le chef d'unité fait un tour des bureaux pour s'assurer la présence avant 8:30. Soupçonnant les travailleurs n'étant pas équiper de badges. Le seul résultat est une grande démotivation de l'ensemble de mes collègues. La réalité est aux antipodes de votre programme. témoignage à la dg connect luxembourg
1000626	yes	yes	no3	yes	As you rightly say, attendance controls are based on trust. Apparently you don't trust the administration. And by the way, my DG offers me the possibility to use the "clock", it does not force me. Grow up please.
1000627	yes	yes	yes3	yes	
1000628	yes	no	no3	yes	Si la récupération des heures prestée est effective dans mon cas (j'ai pu en bénéficier tant à la DG AGRI que maintenant en Délégation), il n'en reste pas moins que régulièrement des "messages" nous sont transmis pour rappeler que le flexitime n'est pas un moyen d'augmenter le nombre de jours de congé. Si le fond du message est tout à fait juste, il n'en reste pas moins que la répétition régulière de ce type de message vis-à-vis du staff donne l'impression que les gens bénéficiant de 2 jours de récupération par mois seraient plus intéressés par l'augmentation du nombre de jours de congés, alors que la réelle question serait de s'interroger sur le rapport staff disponible/tâches à remplir. En effet, un nombre important de jours de récupération dans un service devrait susciter l'interrogation des ressources humaines sur la capacité suffisante de ce service en termes de staff disponible par rapport aux tâches à effectuer. En résumé, l'impression donnée par la hiérarchie est qu'il y a une plus grande focalisation sur les agents qui "trichent" vu que le système est basé sur la confiance mais qu'il est fait peu de cas de l'insuffisance de personnel pour remplir toutes les tâches dévolues à un service ou une unité. L'augmentation du nombres de tâches et des responsabilités n'est pas compatible avec une réduction constante du personnel. Cela devrait être rappelé de manière plus forte lorsque l'on aborde la question du flexitime. Cordialement.
1000629	yes	no	no3	yes	Je trouve absurde d'imposer des 'core time' tel que c'est fait. Nous avons la possibilité de commencer à travailler à 7h le matin. Celui qui choisit cette option n'a donc pas spécialement envie de rester jusqu'à 16h30 (et donc de devoir prendre 1h30 de pause à midi). Ca fait des journées interminables qui ne permettent aucune réconciliation avec la vie de famille. Idem pour les collègues qui veulent travailler jusqu'à 20h et qui doivent alors arriver à 9h30 le matin. Ca n'a pas de sens. Le personnel devrait pouvoir organiser sa journée comme il l'entend et avec l'accord de sa hiérarchie entre 7h et 20h, sans heures imposées.
1000630	yes	yes	no3	no	

1000631	no	no	yes3	yes	"Are you forced to use the "small clocks" that are displayed in SYSPERII?" this question is not fully clear. If it refers to the registration of daily working hours, than my answer is "YES". If it refers to something different, my answer is "NO".
1000632	yes	no	no3	yes	
1000633	yes	no	no3	yes	
1000634	yes	yes	yes3	no	
1000635	yes	no	no3	no	
1000636	no	yes	yes3	yes	C'est bien de réagir a posteriori maisen tant que syndicat, il aurait fallu agir avant la mise en place des 40h pour éviter de nous obliger à travailler une demi heure par jour en plus sans aucune compensation....
1000637	yes	no	no3	yes	
1000638	yes	no	no3	yes	Option missing in questionnaire: "I don't know"
1000639	no	no	no3	no	si le temps de présence doit être vérifié, je suis pour un système "officiel", identique pour tous (et non pas laissé à l'appréciation du chef d'unité qui peut s'avérer très laxiste ou bien très tâillon); que l'on fasse "pointer" le personnel à l'entrée et à la sortie. Tout le monde sera alors logé à la même enseigne; à la fin du mois le décompte des heures prestées se fera automatiquement. C'est la seule méthode valable et équitable pour tous; l'employeur n'est pas le chef d'unité (lequel, je répète, peut tout vérifier ou ne rien vérifier du tout) mais bien la Commission. Ce n'est pas au chef d'unité ou à sa secrétaire de jouer les "horloges pointeuses" et à vérifier que ce qu'encode chaque personne correspond à la réalité. D'ailleurs, c'est tout simplement impossible.
1000640	no	no	no3	yes	I like the 20h recoverable hours as it gives more flexibility to adapt the work load. I always appreciated the flexitime system and its implementation at JRC-Geel. You can choose either to get registered automatically (still changeable later) or do a manual registration.
1000641	yes	no	no3	yes	Why to have the possibility to take a break of three hours in the middle of the day but not to leave at 14.00 in stead of 17.00? This will be more atuned to parents / families needs.
1000642	yes	no	no3	yes	
1000643	yes	yes	no3	yes	
1000644	no	no	yes3	yes	
1000645	no	yes	no3	no	
1000646	yes	yes	no3	no	J'étais déjà en flexitime avant, et j'ai noté une perte de flexibilité dans Sysper depuis mai 2014, concernant le chevauchement des heures de travail encodées avec un congé annuel. Précédemment, lorsqu'on prenait une demi-journée de congé annuel l'après-midi et qu'on travaillait quand-même encore un peu pendant ce temps-là, le système émettait un avertissement, mais acceptait quand-même les heures travaillées. Exemple: j'encode une présence de 8h à 12h00, je prends 30 min de pause, puis j'encode encore une présence de 12h30 à 13h30, et je pars en congé => résultat: prestation d'1h supplémentaire. Depuis mai 2014, le système n'accepte plus cette heure supplémentaire travaillée l'après-midi. Etant donné qu'il s'agit d'un scénario assez fréquent (exemple: on veut partir en congé, mais une urgence professionnelle intervient et on reste une heure de plus pour régler le problème, on a pris congé pour aller à un rendez-vous médical, mais on doit seulement partir à 14h30 ou 15h....), j'ai demandé conseil à la DG HR. Réponse: vous devez prendre les 4h de congé complètement. Vous ne pouvez pas récupérer ce qui a été presté en plus. Bref: avant, on avait plus de flexibilité...

1000647 yes no yes3 yes
 1000648 yes no no3 no

L'augmentation du temps de travail est relativement lourd, il pèse souvent sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle surtout pour les mamans. Le contact social entre collègues en souffre (moins de temps pour voir des collègues entre le temps de midi ou de faire des activités). Par rapport à la lourdeur administrative du travail souvent presté à la Commission, je trouve le passage aux 40heures assez lourd. Dans notre service (relativement flexible) le contrôle n'a pas été renforcé et heureusement. On demande beaucoup au personnel. Je suis certaine qu'un contrôle renforcé aurait vite des effets pervers.

1000649 no yes no3 yes
 1000650 no yes yes3 no

1000651 yes no no3 yes Recuperation is not applied uniformly throughout the DG. In our unit, the carry-over of any extra hours above 4 requires a specific justification.

1000652 no no no3 no
 1000653 yes yes no3 yes
 1000654 yes no no3 yes

I resent very much having to record my hours as I feel as if I cannot be trusted to do my job. In my previous job, where there was not enough work, I especially resented having to sit dully in my office watching the clock so that I could register 8 hours presence. The self registration invites you to cheat but I will not do that so have to resign myself to sitting in the office when there is not a high volume of work. As a working parent I cannot take real advantage of any flexible working as the earliest I can leave for work is 0730 and I have to be back around 18/1830. The increase to 8 hours and the recording of hours has a real impact on my family life. In addition there is a very strong culture against allowing people to take extra days' leave or parental leave and HoUs do not allow you to take it. You can insist on it as it is a right but that then forces you to fight your hierarchy which affects your standing and reputation at work. For me the transition to 8 hours was the hardest thing to deal with rather than flexitime which is implemented properly. I also don't see why poor HR management should mean that we are forced to sit at our desks idly waiting for 8 hours to pass. HoU will not be honest about the amount of time their staff need for fear of losing people in their unit. Likewise staff will not tell the truth about the amount of time they actually work when they are in the office for fear of looking lazy or having to move job.

1000655 no yes no3 yes
 1000656 no no yes3 yes
 1000657 yes yes no3 yes
 1000658 yes yes yes3 no

1000659 yes yes no3 yes Maybe things are very different in other DGs or locations but, sincerely, I don't know what you complain about.
 1000660 yes yes no3 yes It is ridiculous to exclude any control of the presence through the secretariat. There need to be at least occasional random checks to ensure that the voluntary sysetm is not abused.

1000661 yes no no3 yes Taking compensation of at least 1 full day a month should be possibly for everyone, irrespective of his/her grade
 1000662 yes yes yes3 no

1000663	yes	yes	no3	no	At ERCEA we do not have 20 recoverable hours but only 16 per month. Thank you so much for your help in defending our rights and representing us. Moving from 37.5 to 40 hours a week was already a terrible blow to the staff, especially those with young children.
1000664	yes	no	no3	no	
1000665	no	yes	no3	no	Since 1 or 2 persons exaggerated, instead of handling this punctual and isolated probleme, DG TAXUD management decided collectively to discard any possibility of recuperation.
1000666	yes	yes	no3	yes	C'est le suivi du personnel externe, et donc hors SYSPER2, qui pose problème.
1000667	no	yes	yes3	yes	
1000668	yes	yes	no3	yes	
1000669	no	no	no3	yes	
1000670	yes	yes	yes3	yes	
1000671	yes	yes	no3	yes	
1000672	no	no	yes3	no	

1000673	yes	yes	no3	no	The EC has officially simultaneously embraced two conflicting goals: becoming a result oriented organisation and controlling presence in order to ensure that 40 hours week are really implemented. At some point we need to choose one of those two incompatible strategies. I personally would favor the result oriented approach, as it maximizes the value we offer to the European citizens - the underlying reason for the EU/EC to exist in the first place. But if the second approach is the one chosen, then I simply propose to use the standard industrial solution (clock card reading machines) as they do in DG CNECT and leave behind us all the nonsense about signing sheets in the secretariats, middle managers policing staff as if EC were a school, etc. The current schizophrenic strategy and its accompanying idiotic implementation is a loose-loose situation for everyone involved.
1000674	yes	yes	yes3	yes	

1000675	yes	no	yes3	yes	The system in place in ECHA is flexible enough not to need tailoring for individuals. I'm not aware of this being asked for and done, so my reply to the second questions should be more like "I don't know". In ECHA we have FlexiWin. I guess it's the same as SYSPER II. Overall I think this is the best way to keep track of our working hours. At the end of the month we have the chance to correct mistakes and include punches that we forgot.
1000676	yes	yes	yes3	no	Il y a tellement de travail que dans la pratique on n'arrive jamais à récupérer ses heures
1000677	yes	yes	no3	yes	

1000678	yes	no	no3	no	Un vrai "flexitime" comme appliqué depuis des dizaines d'années dans les entreprises privées en Belgique (voire Allemagne, Pays-Bas, Pays scandinaves) ne doit pas prévoir que les heures prestées au-delà des 40 heures/semaine (appelées à la Commission incorrectement "heures supplémentaires") soient récupérables à l'unique condition que ces heures aient été prestées "dans l'intérêt du service". Effectivement, pour obtenir une vraie flexibilité PERSONNELLE dans ce système, dans un but de concilier vie privée/vie professionnelle, l'on devrait accepter que les raisons pour prester plus de 40 heures/semaine (et les récupérer au moment opportun (càd en conciliant intérêts personnels ET intérêts du service)puissent être d'ordre personnel, sans aucune justification. On est loin de cette approche à la Commission... Il faudrait pour cela un vrai changement de mentalité et encore plus de confiance. N'oublions pas qu'un personnel motivé est la meilleure garantie d'efficacité!
---------	-----	----	-----	----	---

1000679	no	no	no3	no	
1000680	yes	yes	no3	yes	
1000681	no	no	no3	yes	
1000682	yes	yes	no3	yes	
1000683	yes	no	yes3	yes	
1000684	yes	yes	yes3	yes	
1000685	yes	no	no3	yes	
1000686	yes	yes	no3	yes	
1000687	yes	yes	no3	yes	
1000688	yes	yes		no	
1000689	yes	no	no3	no	
1000690	no	no		no	
1000691	no	no	no3	no	
1000692	no	no	no3	yes	Je crois que le seul moyen efficace est la carte de pointage comme utilisée à la DG CNECT
1000693	no	yes	yes3	no	
1000694	yes	yes	yes3	yes	RAS
1000695	yes	yes	no3	yes	
1000696	yes	no	no3	no	
1000697	yes	yes		yes	Je ne sais pas si l'on peut parler d'obligation d'utiliser les petites horloges. Comme elles apparaissent automatiquement en bas d'écran, le réflexe naturel est de les utiliser. Le core time flexible est une bonne approche pour ceux qui en ont vraiment besoin (par exemple, les mères de famille), mais je crains qu'il ne donne lieu à des dérives qui pourraient remettre l'ensemble du système de flexitime en question (Michel Hendrickx - AGRI I2)
1000698	yes	no	no3	yes	
1000699	yes	yes	no3	no	Less récupérations sont laissées à la bonne volonté des chefs d'unité et pour la plupart ils ne la permettent pas. Nos crédits horaires sont remis à zéro tous les mois malgré le règlement. Tout cela est démotivant
1000700	yes	yes	no3	yes	
1000701	yes	yes	no3	yes	
1000702	yes	no	no3	yes	
1000703	no	yes	yes3		
1000704	yes	yes	no3	yes	
1000705	yes	yes	no3	yes	
1000706	no	yes	no3	yes	we still have a presence sheet on the corridor to enter arrival time, lunch break and departure each day
1000707	yes	yes	no3	yes	Unfortunately there are colleagues whose self control is not sufficient and they interpret the flexime rules rather "flexible". sysper control is necessary.
1000708	yes	yes	no3	yes	

1000709	yes	yes	yes3	yes	Je constate que l'utilisation de Sysper II laissée sur base individuelle donne lieu à énormément d'abus et je suis surprise que vous proposez un système basé sur la "confiance". De toutes façons Sysper II permet à tout le monde de tricher également :-)
1000710	yes	yes	no3	yes	
1000711	no	no	no3	yes	
1000712	no	yes	yes3	no	
1000713	yes	yes	no3	yes	
1000714	no	yes	yes3	yes	il est difficile de faire 8 heures par jour et je me demande comment des collègues étant moins présents au bureau arrivent à des 20 heures transférables. Il faudrait que les chefs d'unité aient le droit et le courage et l'obligation de vérifier les venues et oser en parler sans tabou...
1000715	yes	yes	yes3	yes	
1000716	no	yes	yes3	yes	If we want to have really working flexi time system then there should be appropriate means implemented. "Attendance controls based on trust" is nonsense, there are more than enough examples when colleagues leaves their work place much earlier than they should and I am not even talking about long lasting coffee breaks and lunches longer than 1,5-2 hours. Do not be naive that people will work "on trust", if there is possibility they will always try to work as less as possible. And why you are afraid of this clocking system, if we trust each other where is a problem? So stop making this propaganda about how flexi time brings "distrust and frustration", actually in opposite for me such actions from your side are very demotivating.
1000717	yes	yes	no3	yes	
1000718	yes	no	no3	no	
1000719	no	no	yes3	yes	There is really a need to implement a new system that is based on TRUST and not on FEAR! télétravail - une formule qui va ensemble avec la modernisation des conditions de travail - dans notre direction il y a une tendance de limiter cette formule, ne pas la soutenir
1000720	yes	yes	yes3	no	
1000721	no	no	no3	yes	
1000722	yes	yes	no3	yes	
1000723	no	no	yes3	yes	
1000724	yes	yes	no3	yes	Pour l'instant l'enregistrement des heures de travail est plutôt basé sur la confiance.
1000725	yes	yes	no3	yes	
1000726	yes	no	yes3	no	Need more core time flexibility on an adhoc basis as long as certain working hours during the day are met. Small clocks are the Sysper II timings that have to be modified? Recuperation up to 1 day only and not two days as was initially mentioned. Another issue is no possibility of flexible times during teleworking (at least not through Sysper II.
1000727	yes	yes	no3	yes	
1000728	yes		no3	no	In principle the possibility of recuperation is there, but we are very strongly discouraged by management not to use it.
1000729	yes	yes	yes3	yes	
1000730	yes	yes	no3	yes	
1000731	yes	yes	yes3	yes	

1000732	no	no	no3		Juste pour info Sysper II n'existe plus, la nouvelle dénomination est SYSPER. A partir du moment ou le personnel peut encore modifier son horaire en fin de mois, ce système ne sert à rien.
1000733	yes	yes	no3	yes	
1000734		no	no3	yes	Flexitime and the accounting/recuperation of hours should also be possible over a longer period to cope with "seasonal" fluctuation of the workload.
1000735	yes	yes	no3	no	
1000736	yes	yes	no3	yes	
1000737	yes	yes	yes3	no	
1000738	yes	no	no3	yes	AS A SINGLE MUM OF A 3 YEAR-OLD DAUGHTER I FIND IT QUITE CHALLENGING SOME TIMES TO COMPLY WITH CORE HOURS, ESPECIALLY AS SUCH YOUNG CHILDREN NEED TO VISIT THE DOCTOR FREQUENTLY AND IF I AM GIVEN AN APPOINTMENT CLASHING WITH CORE HOURS I NEED TO ASK FOR A DOCTOR'S CERTIFICATE AND IT IS ADMINISTRATIVELY BURDENSOME HAVING TO ENTER THIS, RATHER THAN JUST BEING ABLE TO RECOVER SUCH TIME ON SPECIFIC CIRCUMSTANCES
1000739	yes	yes	no3	yes	
1000740	yes	yes	no3	no	
1000741	yes	yes	no3	yes	
1000742	yes	no	no3	yes	
1000743	yes	yes	no3	yes	
1000744	yes	no	no3	no	
1000745	yes	no	no3	yes	
1000746	yes	yes	no3	no	
1000747	yes	no	yes3	no	
1000748	yes	yes	yes3	yes	
1000749	yes	no	no3	yes	
1000750	yes	no	no3	yes	In practical terms nothing has changed. I worked 45-50 hours per week before the change and work the same now. Recuperation cannot be taken because the workload is too high.
1000751	yes	no	no3	no	Flexitime recuperation was refused towards end of year when the hierarchy expects that there may be over 12 days (holidays) to be carried over to the following year.
1000752	yes	yes	no3	yes	
1000753	yes	no	no3	no	
1000754	yes	no	yes3	yes	In my current unit the HoU is favourable re flexitime and trusts his staff, hence my replies are mainly positive. But this really depends on the hierarchy and the humanity of the people and does not apply to all services, directorates or units.
1000755	yes	yes	yes3	no	
1000756	yes	yes	yes3	yes	at least it is like that in our unit/language department. Hierarchie is, however, strickter with colleagues that used flexitime to accumulate recuperation hours "just like that", i.e. with no real reason for overtime (not working on urgent/high-volume dossiers). It remains problem-free to take recuperation when they really "merit" overtime hours really meritted.
1000757	yes	no	no3	yes	The implementation of the 40 hour week has put a larger than expected strain on my work-life balance.

1000758	no	no	no3	no	
1000759	no	yes	no3	yes	What ist this: The possibility of more than 16 recoverable hours (20 recoverable hours throughout the year)? In practice, we can recuperate far more if we had to work overtime in the interest of the service.
1000760	yes	no	no3	no	
1000761	yes	yes	no3	yes	
1000762	yes		no3	no	Pour les "hauts" grades AST il y a impossibilité de prendre une journée de flexitime mais max 1/2 journée. Quelle en est la raison ?
1000763	no	no	yes3	no	La hiérarchie ne veux pas entendre parler de la récupération !
1000764	yes	yes	no3	yes	
1000765	no	yes	no3	yes	
1000766	yes	yes	no3	yes	
1000767	yes	yes	no3	yes	
1000768	yes	yes	yes3	no	
1000769	yes	no	yes3	yes	
1000770	yes	no	no3	yes	I don't have problems, but I experienced that some of the colleagues are checked regularly.
1000771	no	no	no3	no	
1000772	yes		no3	yes	We regularly have to work on week-ends. It is not right that whole days worked on a week-end do not entitle to whole days off!!
1000773	yes	yes	yes3	yes	
1000774	no	no	no3	no	In our Directorate, following a decision by our Director which was not shared by all his HoU, we cannot recuperate anymore. This is only implemented in our Directorate and not in the whole DG.
1000775	yes	no	no3	no	La possibilité d'une récupération meme pour un demi-journee n'est pas du tout apprecie par le management. A ce qu'il semble, le management s'engage de depecher les colleagues de beneficier d'une recuperation.
1000776	yes	yes	yes3	no	
1000777	yes	no	no3	no	Dans mon unité, nous pouvons seulement récupérer en prenant des heures de tables plus longues ou en arrivant plus tard le matin. Partir plus tôt le soir est rendu très difficile par la charge de travail. Prendre ne fut-ce qu'une demie-journée de récup' est quasiment impossible ...
1000778	yes	yes	no3	no	
1000779	yes	yes	no3	yes	
1000780	no	yes	no3	no	40 hour implementation has caused some animosity, as always there are some colleagues who do not register honestly their hours, and more so now as we are more stressed trying to balance the 40-hour week and personal life, it can be quite frustrating and have a negative impact in the working environment.
1000781	yes	no	no3	yes	
1000782	yes	no	no3	yes	Ceci n'est qu'un avis isolé pour une unité particulière et ne peut être généralisé
1000783	yes		no3		

1000784	no	yes	yes3	yes	Ceux qui étaient honnêtes auparavant le sont encore plus maintenant. Les autres continuent à tricher étant donné que le système ne montre pas quand on change manuellement les heures badgées.
1000785	yes	yes	no3	yes	
1000786	yes	yes	yes3	yes	
1000787	yes	yes	no3	yes	
1000788	yes	yes	no3	yes	
1000789	yes	no	yes3	no	
1000790	yes	yes	yes3	yes	Pressure is on the possibilities of teleworking.
1000791	no	no	no3	no	In the Danish public administration it is possible to carry over 60 hours from year to year. It allows for more flexibility during peak periods to less intense periods (e.g. when Parliament is closed). It also allows for longer period of vacation (e.g. 1 week of flexitime) which can be beneficiary to reduce stress levels after an intense period.
1000792	yes	yes	no3	yes	
1000793	no	no	no3	no	
1000794	yes	yes	yes3	yes	
1000795	no	no	no3	no	
1000796	yes	no	yes3	no	
1000797	no	no	no3	no	
1000798	yes	no	no3	yes	
1000799	yes		no3	yes	
1000800	no	yes	no3	no	
1000801	no	no	no3	no	
1000802	yes	yes	no3	no	
1000803	yes	yes	no3		
1000804	yes	yes	yes3	yes	
1000805	yes	yes	yes3	yes	Les 40 heures ont généré encore plus d'injustice puisque le personnel qui ne prestait pas ses heures auparavant, ne le font pas plus aujourd'hui et en plus bénéficient de jours de récupérations! Un comble!
1000806	no	no	no3	yes	Recuperation possible to a limited degree. The current limit of 20 hours carry forward is not sufficient and, overall, I 'lose' around 40 hours per year without recuperation. If the carry forward were (say) maximum 40 hours, even if only half days maximum were allowed for recuperation, it would be much fairer and would not 'penalise' good administration or possibilities of control.
1000807	no	yes	no3	yes	
1000808	yes	no	no3	yes	"The possibility of more than 16 recoverable hours (20 recoverable hours throughout the year)" Don't you mean per month rather than per year?
1000809	yes	no	no3	yes	
1000810	yes	yes	yes3	yes	
1000811	yes	no	yes3	no	

1000812	yes	no	yes3	no	No recuperatio allowed in my unit, nevertheless, overtime is always welcomed and necessary for keeping at least some level of quality of work and to respoed political demands from CAB and elsweher outside the DG.
1000813	yes	no	yes3	yes	There should be a single system, common to all the Institutions. Stop discriminations among colleagues.
1000814	yes	no	no3	yes	
1000815	yes	yes	no3	yes	
1000816	yes	yes	no3	yes	
1000817	yes	no	yes3	no	Les possibilités de récupérations sont très variables d'une unité à l'autre. Dans certaines (dont la mienne), en plus des heures accumulées, une justification est demandée et le nombre d'arguments justificatifs acceptés est très restreint. Dans d'autres, il suffit d'avoir accumulé suffisamment d'heures extra et aucune justification n'est demandée
1000818	yes	yes	no3	yes	
1000819	no	yes	yes3	no	à l'OIB, bâtiment DAV1, nous sommes obligés de remplir un carnet de présence chaque matin en arrivant et chaque soir en partant. Si par malchance nous arrivons en retard nous devons monter signer le registre au secrétariat d'unité... Ca fait double emploi avec les horloges de sysper.. De plus il nous est interdit de récupérer nos heures supplémentaire en demi-jour de récupération !
1000820	no	yes	no3	no	
1000821	no	yes	no3	no	
1000822	no	no	no3	yes	I don't see offering guarantees to the outside world as a problem, and if done properly, it should not create trust issues between staff and management. It is in our best interest that the citizens know we are respecting our own rules and are doing our job properly. As regards the 40 hours, it's unfortunate that there is no easy way to work fewer hours, with a proportionate reduction of the salary. Currently, one needs to apply two months before such an arrangement can become active.
1000823	yes	yes	yes3	yes	
1000824			yes3	no	
1000825	no	no	no3	no	
1000826	no	yes	yes3	yes	Les recuperations dependent du bon vouloir de la hierarchie I find there is more abuse of this kind of working time recording than badging in the hours (like in the Council).
1000827	yes	yes	yes3	yes	Je travaille au SPA3 et, malgré la possibilité théorique de travailler jusque 20h30, le bâtiment ferme à 20h00 et la ventilation coupée à 19h00 ... Il me semble que l'extension du temps de travail aurait requis l'adaptation des services liés à notre travail.
1000828	no	no	no3	no	
1000829	no	yes	no3	yes	
1000830	no	no	yes3	no	since January 2015 our director prohibits us to take a half a day or a day recup. And we can only work overtime with prior consent of our head of unit.
1000831	yes	yes	no3	yes	
1000832	yes	yes	yes3	yes	Il n'y a pas de contrôle excessif, ni d'abus, et les supérieurs hiérarchiques sont ouverts à la flexibilité, mais il n'en demeure pas moins que le passage aux 40 heures est une erreur, et qu'une obsession du temps de présence s'est installée.
1000833	yes	yes	no3	no	

1000834	yes	yes	yes3	yes	I am happy that finally all the extra time that I work becomes visible!
1000835	no	no	yes3	no	
1000836	yes	yes	no3	yes	
1000837	no	no	yes3	yes	Je trouve que le contrôle via les bornes est plus simple et plus juste car est plus ou moins impossible de tricher comme beaucoup le font actuellement. Et le contrôle via les secrétariats est nécessaire. Si vous effectuer vos heures de travail où est le problème. Je trouve que certains d'entre nous profite abusivement du système et ensuite sont les premier à hurler lorsque nous impose des restrictions budgétaires et qui paye le facture? Les agents contractuelles. Bien à vous.
1000838	no	no	yes3	no	
1000839	yes	no	no3	yes	
1000840	yes	yes	no3	yes	
1000841	yes	no	no3	no	Système régressif et despote! Si je suis contrôlé, je veux contrôler nos Commissaires et autres!
1000842	no	no	no3	yes	The questions are too general ("really effective" is too subjective) and unclear (some explanation would be helpful in deciding how to interpret them) and the English translation is even less clear than the French original text. Finally, I work at the Court of Auditors, where we don't have the same flexitime system as at the Commission (there are no small clocks, voluntary checking or flexible core times). Apart from that, I think this is great way of obtaining the views of staff!
1000843	no	yes	no3	no	
1000844	yes	yes	yes3	no	
1000845	no	no	yes3	no	We should think about mission rules and checks as well. Recently, after a 26 year career in the Commission, I started being the object of 'random checks' (more often that 'random' should mean) and this can only mean suspicion that I am submitting false scanned documents. Of course I have managed to prove their authenticity but what is the point of such checks if the mission order process already prevents abuse like staying in expensive hotels, etc? What is the point of such checks anyway? Does the Commission fear that we may have gone on holiday elsewhere rather than attend the events we were supposed to attend in the 1st place? It is clearly another expâ
1000846	no	no	yes3	no	We should think about mission rules and checks as well. Recently, after a 26 year career in the Commission, I started being the object of 'random checks' (more often that 'random' should mean) and this can only mean suspicion that I am submitting false scanned documents. Of course I have managed to prove their authenticity but what is the point of such checks if the mission order process already prevents abuse like staying in expensive hotels, etc? What is the point of such checks anyway? Does the Commission fear that we may have gone on holiday elsewhere rather than attend the events we were supposed to attend in the 1st place? It is clearly another expâ
1000847	yes	yes	no3	yes	The role of middle management (HoU) is very important in the application of the rules. Special, more severe, rules invented and forced on colleagues by some zealous HoU should be clearly banned by top management. They should point out the long term dangers for the cohesion of DGS of such local, unnegotiated systems.
1000848	yes	no	no3	yes	
1000849	yes	yes	yes3	no	Nous n'avons pas la possibilité de faire de recuperations.
1000850	yes	yes	no3	yes	
1000851	yes	yes	no3	yes	

1000852 yes no no3 no
 1000853 yes yes no3 yes

1000854 no no yes3 yes Je n'ai jamais trouvé que l'augmentation du temps de travail, surtout sans augmentation de salaire, était une bonne idée. Je trouve que c'est la pire mesure prise à l'encontre du personnel. C'est très démotivant. Dans le contexte de la société actuelle, stress, files, embouteillages, surmenage, je trouve qu'il aurait fallu plutôt écourter la durée du temps de travail. Et élargir le core time. Du travail pour tout le monde, mais moins longtemps !
 1000855 yes yes no3 yes
 1000856 yes no no3 yes
 1000857 yes yes yes3 yes I have no problem in using a flexitime system and find it to be a useful time management tool.

1000858 yes yes no3 yes I am not "forced" to use small clocks. I use them because they are convenient, they eliminate the need to writing up my time manually. They are also sensible in the context that staff can earn more compensatory time and this is a means of proving, not that you were working, that you were present for the hours that are being claimed - the use of "forced" in this survey is biased and leading. The survey question should be reworded.

1000859 no no yes3 no We should think about mission rules and checks as well. Recently, after a 26 year career in the Commission, I started being the object of 'random checks' being requested to submit the original invoices and several other supporting documents (more often that 'random' should mean) and this can only mean suspicion that I am submitting false scanned documents. Of course I have managed to prove their authenticity but what is the point of such checks if the mission order process already prevents abuse like staying in expensive hotels, etc? What is the point of such checks anyway? Does the Commission fear that we may have gone on holiday elsewhere rather than attend the events we were supposed to attend in the 1st place? It is clearly another example of distrust on the part of the Administration vis à vis officials for no useful purpose other than 'prove to the outside world' (but do they care?) that the Commission keeps its "unacceptably dishonest staff" in check.

1000860 yes yes yes3 no Applications très restrictives des conditions de récup et soumises à de nombreuses conditionnalités. Pas d'approche homogène au sein de la DG. Plusieurs réunions empiètent sur la zone flexible de travail. Besoin de trouver un back up au sein d'une mini équipe de 3 personnes, pas toujours possible de prendre congé compte tenu de la charge de travail, etc...
 1000861 yes yes no3 no

1000862 yes yes no3 no La charge de travail a considérablement augmenté et il est plus difficile de récupérer les heures trop prestées, alors que cette récupération est souhaitable et nécessaire pour l'équilibre vie professionnelle/personnelle.
 1000863 yes yes yes3 yes
 1000864 yes yes no3 yes
 1000865 yes no no3 yes

1000866 My supervisor and I have agreed to work on the basis of getting things done and of mutual trust, avoiding the waste of time related to time management
 1000867 no no no3 no
 1000868 no no no3 no

1000869	yes	yes	no3	yes	My experience is that very much depends on the DG or unit concerned. A guide on Recuperation would be useful as it always feels like a bit of a "moral" problem as full days are not allowed for some grades, can they or not be combined with holidays? It would be "morally" difficult to take 4 half days in a given month...
1000870	yes	yes	no3	yes	La disposition (inscrite dans le statut, non modifiable par une DGE) empêchant de prendre une journée de flexitime à partir du grade AD/AST 9;, introduite à la demande du rapporteur au PE, ne s'applique de facto pas de façon égale entre les institutions puisqu'il n'y a pas de plage fixe au PE le vendredi après-au PE, il est donc possible de ne pas être présent au bureau un vendredi tout en prenant seulement une demi-journée de flexitime. L'égalité de traitement entre les institutions devrait être rétablie
1000871	yes	yes	yes3	no	
1000872	yes	no	no3	no	
1000873	yes	yes	no3	yes	For me the system works fine since the beginning of flexitime some years ago. I work my 40 hours, coming in late and leaving late, which is good for my work-life balance. Nobody ever checks on me. It is a matter of trust.
1000874	yes	yes	yes3	no	Depuis automne 2013, la charge de travail est telle que le flexi n'est applicable que dans un sens : venir travailler plus tôt pour rester plus longtemps, sans avoir la possibilité de récupérer vu des procédures de travail trop lourdes et des délais impossibles.
1000875	yes	no	no3	yes	
1000876	yes	yes	no3	yes	
1000877	yes	no	no3	no	L'ancien CdD n'était pas favorable à la récupération. Pas encore d'expérience avec le nouveau qui vient d'arriver en janvier.
1000878	no	no	yes3	no	Le système est trop compliqué pour véritablement être mis en oeuvre et contrôlé. On se trouve donc entre une situation de contrôle et de petite fraude en permanence. Je ne vois vraiment pas d'avantage mais que l'inconvénient de plus de bureaucratie pour le travailleur. Je plaide pour l'arrêt de ce système.
1000879		no	no3	no	Je ne réponds qu'à 3 des questions posées, étant donné qu'un enregistrement du temps de travail via Sysper est déjà applicable au CCR depuis pas mal d'années, avec vérification occasionnelle (ou de personnes "visées") des horaires par la direction...
1000880	no	yes	yes3	no	
1000881	yes	no	no3	no	In my unit you should not have more than 4 recoverable hours per month with the exception that the overtime is in the interest of the service and was agreed beforehand.
1000882	yes	yes	no3	yes	No-one can see whether you used the small clocks or otherwise. I still resent the whole exercise with the new system put in place PLUS an extra half hour of working time. In a time with rising unemployment it is rather counterproductive to have working people work even harder. Part-time arrangements are only open from 58 years onward or with specific personal reasons (my employer should not interfere with my personal life...). Why not "flexibilise" even further and give everyone the right, in principle, to work part-time. Good for employment and saves a lot of bureaucratic checkwork ("is this reason to work part-time legitimate" checked by entire hierarchies of chefs and their chefs and their chefs' chefs).
1000883	yes	yes	no3	yes	

1000884	yes	no	no3	yes	Il est illusoire de penser que l'encodage basé sur la confiance peut être appliqué. Il y a et il y aura toujours des fraudeurs qui, de par leurs actes, jettent le discrédit sur l'ensemble des collègues. Arrêtons l'hypocrisie et utilisons alors des systèmes objectifs et sécurisés.
1000885	yes	no	no3	yes	There is a general wish to avoid recording ANY exceptions - for instance non-respect of the nominal core hours, or personal requests to change core hours. The reason for this is to avoid drawing ANY centralised attention to local working conditions. If the GIP is applied in a very low key manner, everyone wins and trust between manager and staff can be restored.
1000886	no	yes	no3	yes	franchement le remplissage des 8h est une ineptie. moi je respecte car je suis honnête, mais rien ne vous empêche de noter 20 min de pause et de partir 2h ! c'est triste mais je serais pour le pointage
1000887	yes	no	no3	yes	the prohibition on full day recuperation for AD9+ is unreasonable. If necessary at all it should apply to persons holding certain managerial functions which makes it important for them to be present each day, e.g. HoU, depHoU, Head of Sectors. For other staff there is no logical reason to differentiate the right to recuperation. It becomes absurd when two colleagues both work hard on mission and then one can take full day recuperation whilst the other can only recuperate half days.
1000888	yes	yes	no3	yes	
1000889			no3	yes	
1000890	yes	yes	yes3	yes	
1000891	yes	no	no3	yes	
1000892		yes	no3	no	People who want to work / have in their core values honesty as to how and why they work, will work whether someone checks on them or not. People who don't feel like working or are completely demotivated (mostly by the 'system' of the EC administration rather than management of Human Resources) will spend time in the office but not necessarily working. Checks should be applied to the latter minority and not to the majority who is hardworking and dedicated to carrying out their job well as this is the main reward you get actually.
1000893	yes	no	no3	no	
1000894	yes	no	no3	yes	
1000895	yes	yes	no3	no	la récupération en termes de demi ou journée entières depend de la volonté de chaque chef d'unité et ne suit pas une instruction standard même au niveau de chaque DG
1000896	yes	no	no3	yes	
1000897	no	yes	no3	no	comments for the last question : with 40 hours, it's very difficult to recuperate.
1000898	yes	yes	no3	no	la récupération en termes de demi ou journée entières depend de la volonté de chaque chef d'unité et ne suit pas une instruction standard même au niveau de chaque DG
1000899	yes	yes	no3	yes	The 40h week is a disgrace. It makes 16 extra working days a year without any additional holidays. It is as if we are no longer allowed to have a household and if we do we should take leave without pay...Please check in how many countries officials in the ministries work 40h ! And check the lunch break because in Poland they work 40h INCLUDING the lunch break....
1000900	yes	no	no3	no	In the JRC-IPTS, in most units, one cannot recover more than the corresponding of 10 working days a year, one per month at the most. If going on missions, working on national bank holidays (which cannot be recorded in Sysper appropriately in Spain), or working late to finish writing reports makes one exceed the 'approved' recovery hours as explained above, all the exceed worked hours are not recovered.

1000901	no	yes	no3	no	only able to recuperate 2 days a month. I accumulated 60hours over-time during xmas. Moreover, only being able to recuperate half a time at a time is ridiculous.
1000902	no	yes	yes3	no	Un système classique par pointage à l'entrée du bâtiment et dans les cafétarias serait plus fiable que le Flexitime.
1000903	yes		yes3	yes	I don't know about flexible core time, and I don't know if we are "forced" to use the little clock, it's there, it's easy to access and to use, I just use it, no complaints about that.
1000904	yes	no	no3	yes	Tout dépend des DGs et ceci n'est pas normal! Certaines sont réac (style HR) et d'autres plus progressistes. Il faudrait s'inspirer des orientations du secteur privé.
1000905	yes	yes	no3	yes	
1000906	no	no	no3	no	
1000907	yes	yes	no3	yes	Because of the umbrearable workload, I cannot compensate the extra time. Secondly, in the past it was possible to compensate one entire day, NOW IT IS WORSE (max 6 hours)
1000908	no	no	yes3	yes	This policy will further force the best ones (those who are most wanted in the labour market) to leave the Commission and join other International Organizations treating better their staff.
1000909	yes	yes	no3	yes	
1000910	yes	no	yes3	yes	
1000911	no	no	yes3	no	
1000912	no	no	no3	no	
1000913	yes	yes	yes3	yes	Le système fonctionne déjà depuis quelques années sans problèmes (mais ponderé par l'intrepretation que chaque chef d'unité fait, comme pour d'autres questions relevant de leur compétence)
1000914	no	yes	yes3	no	Une personne de l'unité est chargée de controler les timesheets mensuelles. 10 jours de récupération maximum par an pour les collègues qui font 50-60h/semaine.
1000915	no	no	yes3	no	
1000916	yes		yes3	no	difficile et peu pratique de récupérer par demi journées seulement
1000917	no	no	no3	yes	
1000918	yes	yes	no3	yes	
1000919	no	yes	no3	yes	
1000920	no	no	no3	no	Answers for Agency Fusion for Energy
1000921	yes	no	yes3	yes	Il arrive régulièrement qu'on perd des heures puisque quand il y a beaucoup de travail à un moment donné on ne parvient pas à récupérer les heures à temps.
1000922	yes	yes	no3	no	
1000923	yes	yes	no3	yes	
1000924	yes	yes		yes	
1000925	no	no	yes3	no	
1000926	yes	yes	no3	yes	
1000927	yes	yes	yes3	no	Cette disposition du statut - un statut bâclé par la réforme de 2014 - s'inscrit à l'opposé de la culture du résultat. Ceux qui de nos jours considèrent encore l'horaire comme condition du résultat n'ont pas dû connaître beaucoup de résultats dans leur vie professionnelle mais aussi personnelle pour en être resté à des conceptions datant du début du siècle dernier...

1000928	yes	no	no3	no	40h per week should never have been accepted, our ancestors did fight for our advantages, and the applied reform was a big step backwards. Results of the work should be most important, not the control of the working time which builds more idio- eh, bureaucracy...
1000929	yes	no	no3	yes	
1000930	no	no	yes3	no	Teleworking arrangements are used on a discriminatory basis in the EC. Working schemes are differentiated from DG to DG. There is no provision for real flexibility in my DG. We are constantly asked to do more and show flexibility, but there is no reciprocity in this.
1000931	yes	yes			Personnellement, je n'ai (actuellement) pas de problème d'horaire, bien que navetteuse. Pas de surveillance abusive vécue. Je veille à avoir et rester dans 1 quota flexitime correct. je profite que mon quota flexitime, le vendredi en respectant le coretime hebdomadaire. Merci de cette enquête.
1000932	yes	no	yes3	no	retour au 38h tout simplement
1000933	no	no	no3	yes	CETTE DISPOSITION DE 20 HEURES DOIT ETRE MIEUX EXPLIQUEE AU PERSONNEL.
1000934		yes	no3	yes	
1000935	yes	yes	no3	no	it really depends on middle management - some HoEs are more flexible, others are really restrictive on recovering flexi times before spending annual leave :)
1000936	yes	yes	no3	yes	
1000937	no	yes	no3	yes	misbehaviour unfortunately exist between us. The Unions should stigmatize it to defend the good reputation of all of us.
1000938	yes	yes	no3	yes	
1000939	yes	no	no3	yes	Would it be possible to negotiate a modification of the core time, so that it starts at 10:00 instead of 9:30?
1000940	yes	no	no3	no	Once again the EC applies 2 measures for 2 groups of people hired to do exactly the same job. You can talk all you want - you failed in responding to the worker's right of your externs. So you are just useless - your rights are being levelled towards the bottom and all this because you do not care about others and you let division rule. Quite pathetic really. Externs cannot ask for "flexibility" according to their job - everyone gets thrown into rush hour shifts - only the mindless pressure of medieval hierarchy seems to be applied at the EC. So your pointless survey above is one more sign of your complete disconnection to reality. You will lose all your rights because you allow people to do your jobs with hardly ANY rights. Fix yourselves hypocrites.
1000941	no	no	yes3	no	
1000942	yes	yes	no3	yes	
1000943	yes	yes	no3	yes	
1000944	no	yes	no3	yes	
1000945	yes	yes	no3	yes	no more aquagym or lunch with colleagues during lunchtime in order to comply with the 40 h/week. Frustration, lack of motivation, difficulties to concentrate etc.. Not easy to re-organise life at the age of 58. Need to "use" the 12 days/year without certificate to get some energy back. This situation is slowly leading to depression.
1000946	no	no	yes3	no	You never know when your collegea's start working or when they have a lunch break. You have a problem then when you have a urgent matter.
1000947	yes	yes	yes3	yes	

It would have been good to have a more flexible recuperation, by hour, not only 1/2 or full day, so one could take 1 or 2 hours for instance if needed. It was of course a mistake not allowing management to have flexitime. Then they might not be so interested in letting the staff use/recuperate flexitime either. I have used flexitime in the private sector for many years without any problems. However, in the Commission it is regarded as something "suspicious", just to get more holidays. I think we all know that in any system there will always be some persons who will cheat, very few though and always the same people. The majority of people are able to handle a flexitime system based on trust.

1000948 yes no yes3 no
1000949 yes yes no3 yes
1000950 yes yes no3 no I wasn't sure about the meaning of the 1st question.
1000951 no no yes3 no
1000952 yes yes yes3 yes
1000953 yes no no3 yes Les heures de travail imposées (avant 9h30 et après 16h30 ou 16h)ne permettent pas de fixer des rendez-vous chez le médecin, d'aller à sa banque, d'aller à la commune,....
1000954 yes yes no3 yes

I am an interpreter in DG SCIC. As a group we are excluded from all forms of flexitime and recuperation, which I understand. However, I strongly feel that there needs to be trust between staff and the 'hierarchy' as regards all working practices. I feel that the latest Staff Regulations reform undermined that trust and the implementing provisions adopted by DG HR have exacerbated the situation. Could we please get back to a normal employer-employee environment in the Commission where the staff are once again treated as adults? Thank you.

1000955 no no no3 no
1000956 yes no yes3 no
1000957 vos questions sont ambiguës.

Dans notre unité il ne me semble pas qu'il ait un contrôle tâillon. Pour ma part contrôler le temps de travail n'a de sens que si on accepte les récupérations du temps trop presté après sa validation. Sinon c'est débile. S'il faut du pointage pour s'assurer que quelqu'un ne fout rien c'est qu'il y a un problème dans l'attribution des tâches.

1000958 yes yes yes3 yes
1000959 yes yes no3 yes système satisfaisant de mon point de vue

1000960 yes yes no3 yes Qui sont ces imbéciles qui pensent que l'on gère des fonctionnaires comme des ouvriers de l'industrie automobile? Il faudrait une vraie réflexion sur le sujet.
1000961 yes no no3 yes
1000962 yes yes no3 yes
1000963 yes yes no3 yes La confiance est la base de toute relation dans mon unité... et c'est tant mieux!

DG CONNECT deals with this issue in a rather flexible way. The overall impression I get from different directorates and units is one of management that trusts the good intentions of their staff. Overall positive.

1000964 yes yes no3 yes
1000965 yes no3 yes
1000966 yes yes no3 no
1000967 yes yes no3 yes

1000968 yes yes yes3 yes Flexibility should be reinforced as it is really difficult to manage the day schedule for people who have children. I agree with all your proposals.

1000969	yes	yes	yes3	yes	Le système invite à la tricherie. Le montant d'heures travaillées en réalité probablement reste le même, voire a diminué.
1000970	yes	yes	yes3	no	
1000971	yes	no	yes3	yes	
1000972	yes	yes	no3	yes	
1000973	no	no	yes3	no	
1000974	no	no	no3	no	
1000975	yes	yes	no3	yes	
1000976	no	no	no3	no	
1000977	yes	yes	no3	yes	
1000978	yes		no3	yes	
1000979	yes	no	no3	no	

Le problème de 40 heures, 35 heures, etc. montre bien que les dirigeants ne comprennent rien du monde du travail à notre ère de 21ème siècle. De nos jours, en particulier dans la Commission ou d'autres institutes similaires, nous traitons les informations. Nous sommes les "knowledge workers". Tandis que ce système de X heures correspond plutôt à un système archaïque de Henry Ford qui a été bien décrit dans le film de Charles Chaplin "Les Temps Modernes" (1936). Ensuite, je ne comprends pas d'où vient cette culture de "contrôle" - on transforme une partie de staff en policiers internes - le "contrôle" en soi n'est pas un travail productif. Si la moitié (ou x%) des staff de la Commission disposent dans leur 40 heures encore du temps pour contrôler les autres, veut-il dire par là que ces x% sont redondant? C'est cela que l'on appelle l'efficacité? En plus, qui contrôle ces contrôleurs? L'argent des contribuables est-il pour établir un meilleur futur de l'Europe ou pour constituer un corps de contrôleurs qui n'ont pas de valeurs ajoutées à nos citoyens? Nous sommes salariés de la Commission, et nous sommes aussi les citoyens de l'Union. En tant que citoyens de l'UE, nous avons notre mot à dire en ce qui concerne l'efficacité et le futur de l'Europe. Si nos Commissaires Européens veulent vraiment donner des gages « à l'extérieur », ils doivent fournir « à l'extérieur » des résultats tangibles et un travail de qualité. D'avoir fait 40 heures, 50 heures ou 60 heures par semaine n'est pas forcément une garantie de qualité de travail. À cette fin, il faut avoir des outils adéquats à la disposition des salariés, et un middle management compétent (et pas les carriéristes).

1000980	yes	no	no3	no
1000981	no	no	yes3	no
1000982	yes	yes	yes3	yes
1000983	yes	no	no3	no

1000984	yes	no	no3	yes	difficult to manage medical visits which ordinary occurs during core times. it has to be remembered that at Ispra site it needs travelling to major cities to receive the most advanced medical care
---------	-----	----	-----	-----	--

1000985	yes	no	yes3	no	There are rumours regarding some managers using individual statistics on flexitime recuperation as an unofficial supplement to evaluate performance, give promotion, and/or evaluate job candidates.
1000986	yes	yes	no3	no	
1000987	no	no	yes3	yes	

					Since recuperation is a possibility but not a right its systematic use seems to be discouraged within my DG which nevertheless is more flexible in other respects operating on the principles of individual responsibility and mutual trust as well as the effective balancing of work-life commitments, whilst minimising the administrative burden created by the cumbersome way in which working time has been implemented within the Commission.
1000988	yes	yes	no3	no	
1000989	yes	yes	no3	yes	
1000990	yes	yes	no3	yes	
1000991	yes	yes		no	It should be possible for everybody to recuperate a full day, not limit to half day for certain categories.
1000992	yes	yes	no3	yes	I understand that the possibilities for recuperation of time credits are not the same for all DGs/Untis. This is not right. In addition, the system for recoding our time is not user-friendly at all. There should be a possibility to record the time we spend at home working.
1000993	yes	no	yes3	no	
1000994	no	yes	no3	yes	La structure mise en place actuellement ne permet pas un contrôle effectif et objectif. En ce qui me concerne, je travaille dans une unité qui base son principe de contrôle sur la confiance et la flexibilité maximale, et je n'ai pas le sentiment que cela génère des abus.
1000995	yes	no	yes3	no	La possibilité d'un core time flexible, propre aux besoins des collègues, est-elle vraiment appliquée ? Pas officiellement. Êtes-vous obligé d'utiliser les 'petites horloges' proposées par le système SYSPER II ? Oui obligatoire dans la DG. Non, dépend du chef d'unité ou du directeur : Récupération de 8 heures par mois uniquement.
1000996	yes	no	no3	yes	
1000997	yes	yes	no3	no	
1000998	yes	no	no3	yes	we need a modern and flexible working policy if the organization and its employees have to be able to work efficiently and flexibly as it is requested all the time!!
1000999	yes	no	no3	yes	
1001000	yes	yes	no3	yes	Thank you for enabling the existence of our time control system on the basis of trust - colleagues enter their working hours themselves, without double checks via the secretariats
1001001	yes	yes	no3	no	Le supérieur soit refus ou fait des remarques lorsqu'on introduit une demande de récup, même en faisant 30h supplémentaires chaque mois.
1001002	no	yes	yes3	yes	
1001003	yes	no	no3	yes	
1001004	no	yes	yes3		What's the problem with checking in and out! I know plenty of staff who don't work their hours- but I do. why shouldn't they? If staff work the required hours they have nothing to fear from monitoring! Why not? It is done routinely in private business. this sort of nonsense is what gets the Commission and its staff a bad name with "normal" EU citizens!
1001005	no	yes	no3	yes	
1001006	no	no	yes3	no	Auparavant, les rv chez le médecin pouvaient se faire pendant les heures de travail à condition de ne pas exagérer, actuellement, il y a pénalisation dans ce domaine.
1001007	yes	no	no3	yes	
1001008	yes	yes	yes3	no	
1001009	no	no	no3	no	

1001010	no	yes	no3	yes	Liste de présence au secrétariat, pour vérifier les absences non signalées, car notre unité est très grande. On doit y noter notre heure d'arrivée...
1001011	yes	no	no3	yes	I feel very strongly that one should be able to recuperate more than 20 hours throughout a year. I accept that limits may be imposed but surely 1/2 day per month is just helpful to go to the post office or wait for a technician, to combine one's workng life with every day necessities. and what of going to the doctor or having an x-ray?
1001012	yes	no	no3	yes	Je regrette amèrement qu'à partir de certains grades on ne peut prendre récup que par demi-journée. C'est une mesure inutile qui me semble servir uniquement à écraser les gens.
1001013	yes	yes	yes3	no	On a souvente des missions dans le weekend et ça serait plus correct si on pouvait prendre directement recuperation dans le même mois (par exemple recuperer le lundi après la mission dans le weekend) au lieu de devoir attendre le mois suivant et devoir par contre prendre un jour de congé
1001014	yes	no	no3	yes	Good time management does not start with a timesheet; it starts with clear goals, realistic planning and good management. In EVERY organisation there are a few who work less than others - how they are treated shows the rest of us what our employers are like if ever there is a personal problem. Let's accept that these people exist instead of punishing the remaining 98% who are becoming demotivated by being treated as naughty schoolchildren.
1001015	yes	no	no3	yes	
1001016	yes	no	no3	no	System open to abuse - "fictional" hours registered!!!! Very frustrating to other colleagues who genuinely work the hours.....I would prefer to move to an automatic badging system where the time you enter and leave the building are registered.
1001017	yes	yes	no3	yes	
1001018	yes	no	yes3	yes	
1001019	yes	yes	yes3	yes	///
1001020	no	no	yes3	yes	It is very important to clarify how we have to register the absence time in a acceptable way especially because of hillness or medical examination and treatment. This aspect is not jet well described, and the fragmented incompleted guide lines are less useful to meet the needs of the colleagues. But this aspect is the most important. Please let the responsables know to find soon a practicable way.
1001021	yes	yes	no3	yes	
1001022	no	no	no3	no	
1001023	yes	yes	yes3	no	le passage aux 40heures a bouleversé le quotidien de certains membres du personnel, touchant ainsi l'equilibre vie privée/prof. Sans compter que les navetteurs doivent en plus faire face à une augmentation de la durée des trajets. où est la place du plaisir de venir travailler? et la motivation s'en voit éclatée ...
1001024	yes	no	no3	yes	
1001025	yes	yes		yes	dans mn experience mon unité applique le système avec flexibilité et se base sur la confiance et la l' obligation de résultat. ça permet de travailler plus efficacement.
1001026	no	no	no3	no	
1001027	yes	yes	yes3	yes	
1001028	yes	yes	no3	yes	This is the situation in my unit, but I cannot confirm that it is applied uniformly across my DG - DGT. In fact I am sure that in some departments and units this is not the case.

1001029	no	no	yes3	yes	
1001030	no	no	no3	no	I feel I am being treated like a child who cannot be trusted, not an adult with a sense of responsibility and professional duty. A noter que tout cela reste avant tout à la discrétion du chef d'unité. En réalité, selon son affection, un membre du personnel bénéficie d'un environnement de travail
1001031	yes	no	no3	yes	plus ou moins flexible
1001032	yes	no	no3	no	
1001033	yes			yes	I cannot answer the question on flexible core hours as I do not know if it is applied. I do not know what you mean by the question on 'small clocks' - yes, there is a small clock on the bottom of my screen which we need to use to register our working time, but what is the problem with that? Why do you say 'forced'? Concerning the last question, the answer is yes, but what is not taken into account is the time we are forced to work more than 10h per day and during the WE (e.g. during evaluation weeks).
1001034	yes	no	no3	yes	
1001035	no	no	no3	yes	
1001036	no	no	yes3	no	• The possibility of more than 16 recoverable hours (20 recoverable hours throughout the year); NOT SURE WHAT YOU MEAN BY THIS. DO YOU MEAN ONLY 20 RECOVERABLE HOURS IN THE WHOLE YEAR?
1001037					I cannot vote because I do not understand the questions: What means "checking of working time on a voluntary basis"?? What means "recuperation of time credits"? Does it mean recuperation within our flexible working hour (i.e. outside core time), or does it mean recuperation by 0.5 or 1 day leaves? I'm not sure if this vote makes sense when the questions are so unclear.
1001038	no	no	no3	no	At DG COMP where I work, nothing has been explained nor implemented about the possibility of flexible 'core time' and the procedure to use this option.
1001039	yes	no	no3	yes	
1001040	yes	yes	no3	no	Pensez-vous que la vérification du temps de présence sur une base volontaire est réellement appliquée ? OUI mais certains services ferment les yeux et certains collègues profitent du système. Surtout ceux qui font du télétravail et qui clament des heures de travail alors qu'ils se la coulent douce à la maison, à siroter un apéro ou à simplement cuisiner Les possibilités de récupération sont-elles vraiment effectives : NON pour les gens qui vraiment travaillent 40h et qui ont une vie en-dehors du bureau. C'est vraiment pénible pour les collègues parents. OUI pour les gens qui ne font que de la figuration, qui arrivent le matin et introduisent leurs heures mais qui passent la majeure partie de leur journée à la cafétaria, dehors à fumer, ou à faire des courses au supermarché, qui trichent sur leur départ réel du bureau en soirée, et qui par-dessus tout, récupèrent 2 jours par mois!!! C'est honteux!
1001041	no	no	no3	no	

Je suis postee en delegation ou tout cela n est qu illusion. J ai pu garder mon regime de flexitime mais je ne peux pas faire de recuperation. Mon HoM nous demande de compenser dans le meme mois en faisant 1h de mois par ci par la. Selon moi cela ne correspond pas a l idee du flexitime qui permettait de prendre 1/2 ou 1 jour de conge pour regler ce qui ne peut pas etre fait en dehors du temps de travail (banque, probleme au foyer, retour de vacances avec avion dans la matinee etc). De plus nous sommes controles au possible avec une empreinte digitale a chaque fois que nous entrons ou sortons de la delegation (meme pour rdv professionnels). Le core time specifique, ici different de Bxl vu les specificites du pays est remis en cause par l EEAS. Bref une belle idee mais pas appliquee.

1001042	no	no	no3	no	
1001043	no	no	no3	yes	
1001044	yes	yes	yes3		
1001045	no	no	no3	yes	7,5 heures de travail par jour pour concilier vie professionnelle et privée.
1001046	yes	no	no3	no	
1001047	no	no	yes3	no	
1001048	yes	yes	no3	yes	
1001049	yes	yes	no3	no	
1001050	yes	no	no3	yes	
1001051	no	yes	yes3	yes	
1001052	yes	no	no3	no	
1001053	yes	no	yes3	yes	Questions 2 et 4 : à la discrétion du chef d'unité à la DG AGRI. Dans mon cas, respectivement "Non" et "Oui", mais des situations différentes sont possibles dans ma DG.
					beaucoup de collègues n'introduisent pas leur temps de présence réel et n'hésitent pas à ajouter du temps de présence non presté dans le but (parfois avoué à haute voix) d'avoir 2 jours de congé en plus par mois d'autres enregistrent le temps passé à leurs affaires personnelles comme du temps de travail, arrivent très tôt ou partent très tard sans que la charge de travail le justifie et ce toujours dans le but d'avoir 2 jours de congé en plus
1001054	yes	yes	no3	yes	
1001055	yes	no	yes3	yes	
1001056	yes	yes	yes3	no	
1001057	no	no	no3	no	I have seen no change since this time last year. My project team leader instructed us to implement the increase in hours ourselves, as we saw fit, and stated that he trusted us to behave as professionals. I would very much like flexible working hours, but these are not available
					The crude inequality regarding the type of flexitime recuperation by way of maximum 4 half working days rather than 2 full working days per month between staff grades below AST9/AD9 and those at or above it - made by Article 55(4)(2) of the Staff Regulations - violates the very Union law principles of equal treatment and non-discrimination also enshrined in Articles 20 and 21 of the Charta. Secondary legislation such as the Staff Regulations CANNOT NEVER overrule primary Union law. Also, no objective justification is apparent for the difference in treatment solely based on staff grade to determine the way how flexitime is recuperated.
1001058	yes	no	no3	yes	
1001059	yes	yes	no3	yes	DG TRADE.
1001060	yes	yes	no3	yes	

1001061	yes	yes	no3	yes	I would nevertheless prefer to have shorter general "core times". In particular, 9.30 is too early. 10 would be better.
1001062	yes	yes	yes3	yes	Ces réponses ne tiennent compte que de mon expérience personnelle à la DG REGIO. J'ai de la chance d'avoir des chefs qui ont compris que ce sont les résultats qui comptent et non pas la présence.
1001063	yes	yes	yes3	yes	
1001064	no	yes	no3	yes	malheureusement il y a encore des gens qui trichent et, donc, le travail de la secrétaire (sous le couvert de sa hiérarchie), à la fin du mois, est sensible et mal perçu. Bien sûr, s'il n'y avait pas des tricheurs, il n'y aurait pas besoin du visa de la hiérarchie. A quand le pointage électronique ? Nous sommes au 21e siècle, que diable !
1001065	yes	no	yes3	no	
1001066	no	yes	no3	no	The application of flexitime (especially with regard to credit time) varies to a great degree from one DG to another
1001067	yes		no3	yes	
1001068	yes	no	no3	no	
1001069	yes	yes	no3	yes	
1001070	yes	no	yes3	yes	The difficulty for part timers rest that they cannot recuperate as they are not supposed to work more hours, but eventually they do - for free
1001071	yes	yes	no3	yes	This applies in my unit. It may be different in other units/DGs.
1001072	yes	yes	no3	no	Je fais partie d'un pool de remplacement du personnel absent pour longue durée au sein de la DG CNECT. On est toujours les derniers à pouvoir prendre nos jours de congé, nos récuys car on arrive du jour au lendemain dans une unité, et on considère qu'on est les derniers arrivés et que l'on a donc moins de privilèges. Je suis scandalisée de voir des fonctionnaires qui travaillent officiellement à 100% mais qui en réalité travaillent 50% et qui n'hésitent pas à tricher dans leur timesheet. Je vais d'unité en unité et je vois beaucoup d'injustices. Pour ma part, je fais mes 40 heures semaine répartie selon les besoins de l'unité. Je pense aussi que c'est beaucoup trop pour une mère de jeunes enfants. On doit faire le sacrifice de ne plus avoir de temps pour ses enfants et d'aller au lit le soir en se rendant compte qu'on n'a pas pris son enfant une seule fois dans les bras durant la journée, car le matin, on est pressé et le soir idem. Rentrer à 18h00-18h30, faire le dîner, dîner, donner le bain et commencer les devoirs avec sa fille de 6 ans à 8h00 c'est révoltant. C'est contraire au bon sens. On a plus de temps à offrir à nos propres enfants. Je souffre et je culpabilise chaque jour de dire à mes enfants que je n'ai pas le temps pour faire un calin!!
1001073	no	no	no3	no	
1001074	no	yes	no3	yes	nous avons reçu un email indiquant qu'il fallait utiliser les petites horloges il y a quelques mois. la plupart d'entre nous a décidé de ne pas le faire. pour l'instant il n'y a pas de conséquence mais nous sommes certains d'être contrôlé d'autre façon
1001075	yes	no	no3	yes	
1001076	yes	yes	no3		
1001077	no	no	yes3	yes	
1001078	yes	yes	no3	no	Recuperation is handled, even by neighbouring units in one DG, in extremely different ways - from 'no way' to very flexible. It is left completely to the discretion of individual HoU- who see it in very different ways! This must be harmonised!

					Si chacun de nous avait la possibilité d'être responsable de délivrer son travail correctement et dans les limites fixés, le contrôle serait totalement inutile. En plus, c'est totalement inefficace. Nous sommes tous des adultes, n'est-ce pas? Si on fait le travail, à quoi bon avoir tout ce control???
1001079	no	no	yes3	yes	
1001080	no	no	no3	yes	
1001081	yes	yes	no3	yes	
1001082	yes	yes	no3	yes	
1001083	yes	no	no3	yes	
1001084	yes	no	no3	yes	
1001085	yes	yes	yes3	no	
1001086	yes	no	no3	yes	
1001087	yes	yes	no3	yes	
1001088	yes	yes	no3	yes	
1001089	no	yes	no3	yes	
1001090	yes		no3	yes	
1001091		yes	yes3	yes	I don't understand the first question.
					Relatively satisfied. But the present system through SYSPER is better than any other previously in place. Coming back from delegation since Sep 2014, be aware that SYSPER is difficult to implement in delegations.
1001092	yes	no	yes3	no	
1001093	yes	yes	no3	yes	
1001094	no	no	yes3	no	
1001095	yes	yes	no3	yes	
					Ce qui compte, ce n'est pas la présence au bureau mais le travail que l'on y fournit -> le temps de présence en soi ne reflète rien en terme de résultat et d'efficacité au travail. Nous avons des objectifs à atteindre et c'est cela qui importe et auxquels la hiérarchie doit veiller. Le contrôle est purement inutile car il ne sera jamais uniforme dans toutes les dg ni même au sein d'une même dg.
1001096			no3		
1001097	no	no	yes3		
1001098	no	no	no3	yes	Sauf en fin d'année (octobre, novembre et décembre) où, si il vous reste plus de 12 jours de congé annuel) vous êtes obligés par la DIGIT de les prendre avant toute possibilité de récupération.
1001099	yes	yes	no3	yes	Une réponse oui/non n'est pas toujours évidente. Actuellement dans notre unité il y a une situation raisonnable, mais cela pourrait aussi dépendre d'une certaine "fluidité" due à la transition (unité transférée dans une nouvelle DG depuis janvier). Il vaudrait mieux lutter pour obtenir l'abolition des 40h semaines qui constituent un vrai recul social car entrave lourdement la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.
1001100	yes	yes	yes3	yes	
1001101	yes	yes	yes3	yes	
1001102	yes	no	no3	yes	
1001103	yes	no	no3	yes	Pour le moment la récupération ne pose pas de problème, mais il y a un projet dans ma DG de restreindre fortement les possibilités de récupération du flexitime.
1001104	yes		no3		
1001105	yes	no	yes3	no	
1001106	yes	no	yes3	yes	

1001107	yes	no	no3	yes	
1001108	no	yes	no3	yes	I am allowed to take recuperation outside the core time, if I can proof that the overhours were due to the needs of the service (e.g. long missions, certain deadlines made overhours necessary). Otherwise only "recuperation" outside core time is possible (which basically means using flexitime but not real recuperation).
1001109	yes	no	no3	no	
1001110	yes	no	no3	yes	
1001111	yes	yes	no3	no	Je ne comprends toujours pas comment les syndicats ont pu accepter l'augmentation du temps de travail de 37,5 à 40 heures, sans sourciller, sans période de transition et sans compensation financière. Je me souviens du temps où l'on s'est battu pour la diminution du temps de travail avec maintien du salaire!!!!!! Et par étape, 1/2h ou au max par 1h à la fois!??????????
1001112	yes	no	yes3	no	
1001113	yes	yes	no3	no	Les possibilités de récupération varient fortement d'une unité à l'autre. Les récupérations sont souvent perçues comme une faveur que la Commission fait à son personnel, et chaque demande est entourée de suspicion, alors que beaucoup d'agents ont plus de 30 heures supplémentaires à la fois de chaque mois (et en perdent donc 10).
1001114	yes	yes	yes3	no	
1001115	yes	no	no3		Your texts in English do not mean the same as your texts in French.
1001116	yes	no	no3	yes	
1001117	yes	no	no3	yes	La pratique du vendredi apres midi libre , en Délégation, n'est pas toujours évidente et est a obtenir parfois par la lutte. Ceci dit, le retour aux 37 heures et au 42 de jours de congés serait le véritable progrès !
1001118	yes	no	no3	yes	
1001119	yes	yes	yes3	yes	pour la question 2, veuillez ne pas prendre en compte ma réponse, je ne sais pas puisque je ne l'ai jamais demandé Je ne me sens absolument pas controlée sur mes horaires. Le systeme est tres flexible, c'est tres pratique pour allier vie privée et professionnelle. je ne serais néanmoins pas surprise d'apprendre que certains en abusent.
1001120	yes	yes	yes3	no	I think that a really modern organisation should aim at staff working on the basis of objectives (reasonable ones) rather than on the basis of hours spent in the office. Each member of the staff should have a number of reasonable tasks to carry out: if he/she carries out these tasks professionally and meeting deadlines, I don't think there should be any control on hours (of course we should all be present when needed, for meetings etc..). It should be the staff responsibility to do their job properly, and it should our bosses responsibility to take action if somebody does not work properly. At the same time, and for the same reasons, I don't understand the stong resistance from to allow more people to telework. This is my vision of a really modern administration, but I understand is a dream...
1001121	no	no	no3	no	Dans certaines unités de l'OIB, la possibilité de prendre des congés de récupération flexitime a été complètement abolie depuis juin 2014.
1001122	no	no	no3	no	More than 16 hours should be automatically transferred to the next month
1001123	yes	yes	no3	yes	Rôle essentiel du chef d'unité dans la mise en oeuvre.
1001124	yes	yes	no3	yes	Un jour maximum de récupération par mois dans ma direction.

flexitime is a cheap way (probably the last available) to keep staff motivated. Shame if management thinks it must be abolished just in order to combat the (inevitable) small abuse by some. Track the abuse instead but leave flexitime alive!!

1001125	no	no	yes3	no
1001126	no	no	yes3	no
1001127	yes	no	no3	yes
1001128	no	yes	yes3	yes
1001129	yes	yes	yes3	no
1001130	no	yes	yes3	

In the past few weeks we heard that apparently our DG has on average more recuperation than others so there is a real drive to cut down any recuperation. This makes life difficult in particular if you have children who are ill if you cannot take off a flexi day to look after them. It is bad enough that senior ADs only have max 1/2 day recuperation at a time but to reduce it to virtually nothing is not good for work/private life balance. It is a particular problem for those with children at European schools who have too long school holidays

1001131	yes	yes	no3	yes
1001132	yes		no3	yes
1001133	yes	yes	yes3	yes
1001134	yes	no	no3	no

Pour moi, le système fonctionne bien (DG REGIO).

dans mon unité, il est absolument hors de question (pour certaines personnes) de récupérer ses heures à la fin du mois.

1001135	no	no	no3	no
---------	----	----	-----	----

Dans les deux Délégations où j'ai été en poste dernièrement, le flexitime n'est pas appliqué et le sujet est évité.

1001136	no	no	no3	no
1001137	no	yes	yes3	no
1001138	no	yes	yes3	no

Recuperation of flexitime in form of half or full days is only accepted on an exceptional basis

1001139	yes	yes	yes3	yes
1001140	no	yes	no3	yes
1001141	yes	no	no3	yes
1001142	yes	no	no3	no
1001143	yes	no	no3	yes

Je parle de mon unité. Je sais que dans d'autres unités de la RTD il n'y a aucune flexibilité ni possibilité de récupération.