



Questionnaire « Faire plus... »

Seconde enquête

Questions posées

Proposition	Proposal
1. Afin d'offrir au personnel une solution de garde d'enfant adaptée, en réduisant les listes d'attente des garderies post-scolaires, utiliser les locaux au sein des DGs (salles de réunion, de well-being, réfectoires, etc.) pour accueillir plus d'enfants en garderie post-scolaire sur les sites centraux (étendre la garderie post-scolaire comme à Beaulieu)	1. In order to provide staff with a suitable childcare solution by reducing waiting lists for after-school childcare centres, use locations within the DGs (meeting rooms, well-being rooms, canteens, etc.), to accept more children in after-school childcare at central sites (extending after-school childcare as in Beaulieu);
2. Favoriser la mobilité voulue des AST / AD, en regroupant au niveau central (DG HR) les profils des AST / AD souhaitant changer de postes et organiser des rotations au sein de ces postes	2. To promote the voluntary mobility of AST / AD grades, by collecting the profiles of AST / AD wanting to change posts at a central level (DG HR), and organising rotations within these posts;
3. Mettre en place à la DG HR, avec l'appui du SCOP, une bourse centrale d'échanges de postes, pour faciliter la mobilité du personnel entre DG, notamment des "+55 ans"	3. To establish a central forum for post exchanges at the DG HR, with the support of SCOP, to facilitate staff mobility between DGs, especially for the "over-55s";
4. Pour les déménagements décidés, demander: - Une rationalisation du nombre et du planning des déménagements - Une meilleure prise en compte des attentes du personnel en terme d'aménagement d'espace et d'organisation, - Une meilleure information du personnel, une réduction des conséquences négatives pour les collègues - Une amélioration des espaces de travail pour les rendre davantage compatibles avec les missions des services,	4. For the office moves decided, request: - Rationalisation of the number and planning of moves - Better consideration of staff expectations concerning improved space and organisation, - Better information for staff, fewer negative consequences for colleagues - Improvement of work spaces to make them more compatible with the objectives of the services,
5. Application homogène du flexitime au sein de la Commission	5. Homogeneous application of flexitime within the Commission)

Réponses au 04/03/2016

%					
Vote	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
OK+	31,96	44,87	44,57	56,89	65,10
OK	23,46	35,78	41,06	33,43	24,34
NOK	10,26	4,99	2,93	1,47	3,81
NOK-	7,04	3,23	1,76	0,29	0,88
?	27,27	11,14	9,68	7,92	5,87
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Commentaires reçus

Pour le point 5, il faut cependant tenir compte des contraintes locales. Pour le point 1, il ne faut pas que ça tourne en camping sauvage.

Although I am in an agency - the same constraints affect us. I would add: facilitate transfer of staff between the institutions and the agencies.

I would also suggest to introduce an automatic recording of time through badges instead of manual recording

une application homogène du flexitime serait plus que bien bienvenue vu les différences entre DG et même entre unités d'une même Direction Pour les garderies, pourquoi ne pas permettre aux enfants au-delà de 13 ans de rester à l'étude ?

le système de mobilité est complètement bloqué. depuis la réforme, le personnel n'ose plus bouger. il n'y a plus d'opportunité de changer de postes

Mobility across different DGs (for ADs) is really difficult at the moment. Look at some of the vacancies being published, for example, asking for specific experience and the post being finally given to somebody who is already working in that Dg or working in a related Dg. Also the process is extremely untransparent and varies across different DGs in terms of procedure and timing. Something has to urgently be done on this...Please....Also the HR does nothing to practically help those colleagues who wish to change a DG, other than giving them useless advise. This is simply unacetable.

Pour la mobilité, il est dangereux de confier à d'autres le soin de proposer des postes si on est intéressé à bouger. En effet, parfois, on est alors contraint d'accepter quelque chose qui ne nous convient pas tout à fait ou de se farcir une hiérarchie dont personne ne veut... La mobilité doit rester sous le contrôle complet de l'individu lui-même mais le SCOP peut effectivement rassembler plus d'informations sur des postes qui deviendraient vacants pour les proposer à ses clients, de façon confidentielle.

flexitime isn't possible in certain services: creches, drivers, translators in meetings ...

Flexitime conditions should not get worse than they are when becoming homogeneous, otherwise they can be abolished straight away. Above proposals 2 and 3: Stigmatisation of colleagues taking part in such a 'carrusel' to be avoided.

Pour le point no 1, on pourrait proposer un sorte de monster.com pour la CE. Mais l'aspect important dont il faudra tenir compte est la visibilité. Qui pourra avoir accès à la liste des AD/ AST souhaitant changer de poste ? Peut-être le fait que leur supérieur hiérarchique peut voir cela sera un frein pour qu'il publié leur cv sur ce site.

Mobility should be a right, not an obligation. Application of flexitime, especially for officials who travel frequently in the interest of the service, and provisions for working outside the office space should be further clarified. Currently, and notwithstanding the recent modification of the conditions for teleworking, both are too nebulous and left in the hands of the line manager.

URGENT: A quand des propositions pour mettre fin à la situation catastrophique des AST (en particulier des anciens B) qui n'ont plus aucune perspective de carrière: mis dans le même pot que quasi tous les autres assistants (après leur attestation quasi sans condition), sans perspective de mobilité (il n'y a quasi plus de postes), il s'agit d'un énorme gachis à l'heure où on parle de gestion de talents. Ma proposition serait d'en finir avec la procédure de certification qui entraîne des couts très élevés pour un nombre ridiculement bas de certifiés. En continuant ainsi encore quelques années, la Commission se retrouvera avec un nombre impressionnant de collègues complètement démotivés, donc pas productifs et qui couteront néanmoins très cher. Je suggère un système comparable aux formations certifiantes de gestion de projets (PM2) où chaque AST (conditions transparentes et objectives à définir) peut participer à un certain nombre de formations organisées tout au long de l'année et qu'après avoir réussi tous les modules de certification, le certifié est admis sur la liste de réserve. Le système actuel est en effet beaucoup trop rigide et pas transparent et extrêmement couteux. Merci

La proposition n°2 est intéressante sur le principe mais comment assurer la confidentialité? Quand on a envie de partir, on n'a pas forcément envie que ça se sache trop vite (notamment notre hiérarchie). Sur les espaces de travail, vous comptez aborder la question des projets d'open space séparément?

Pour le point 5: application homogène du flexitime au sein de la Commission et des Agences !!! Voir règles imposées à EASME...

Merci

difficile de répondre au questionnaire. Il y a plusieurs questions pour une seule réponse, les idées sont bonnes mais il n'est pas dit comment elles seraient mises en oeuvre

The same conditions for flexitime and teleworking should exist in the Representations and Delegations.

OIB/OIL should inform parent(s) about the position of the chils/children on the waiting list(s) for after-school childcare centres on regular basis (let say every month / every second month). Allocation of posts in GPS - proces should be transparent. Preferably allocate the available posts to lower grades (AST 1 - 5 and SC 1-6). Homogeneous application of structural teleworking within the Commission.

Pour moi deux propositions sont très importantes (et liées) • Mobilité voulue des AST / AD • Mobilité : bourse centrale d'échanges Ceci pourrait en effet rendre la mobilité beaucoup plus fluide qu'elle ne l'est actuellement. Il suffirait en effet d'une plate-forme web liée à SYSPER pour la rendre possible où les candidats à la mobilité s'inscriraient en mettant leurs vœux (ex: DG et type de poste souhaité, grade) qui seraient traités de manière confidentielle: affichage des postes correspondant uniquement aux vœux d'autres candidats à la mobilité, gestion confidentielle de la 'transaction' via le service HR qui aurait enfin un rôle de réelle gestion des ressources humaines.

mobilité du personnel des Agences exécutives (temporaires et contractuels) sans perte de droits

Garderie post-scolaire: privilégier des sites accessibles facilement par metro afin d'éviter de devoir prendre la voiture systématiquement pour récupérer les enfants le soir.

I would agree to point 2, but since a move in this direction can easily be exploited by HR to oblige people to change post, I am against.

La rubrique 4 implique la nécessité d'une culture de la participation du personnel aux décisions qui l'affectent. Ce n'est malheureusement que trop rarement le cas, principalement parce que les personnes qui sont en charge de conduire un changement ne savent pas comment animer la participation. L'idée est encore fort répandue que si on demande aux collègues leur avis ils seront tous contre, mais pour les récentes initiatives qui ont eu le courage de faire appel à eux, on peut se rendre compte que c'est loin d'être le cas (déménagements à la DG AGRI) et que leurs suggestions sont souvent la solution.

Merci de cette approche positive et pro active.

Aménagement de tâches adaptées aux '+55ans', soit en terme de poids du travail et du degré de stress soit pour ce qui concerne les compétences acquises/non acquises par cette catégorie du staff héritée du passé et embauchée à de conditions parfois très différentes d'aujourd'hui.

Instaurer le système de pointeuse à l'entrée de chaque bâtiment en combinaison avec le système d'accès par badge (portique) qu'il faut généraliser dans tous les bâtiments au plus vite, c'est une question de sécurité.

Thank you for your proposals. Proposal 1 should be developed a little bit more. As such, it is difficult for me to judge on it as I am not sufficiently aware of the situation of afterschool childcare for older children for instance. Then an additional proposal on tele-working: It would be very useful to put in place a system of teleworking not only for days or half-days, but also for additional time spent after work on urgent files for instance ... The number of times we work an hour or two at home after six o'clock without any possibility to register the time worked in Sysper is quite frustrating. In particular for parents who are obliged to leave office at fixed times to pick up children at school. It is certainly in the interest of the institution that we are flexible and motivated enough to do this extra work. However, it should be recognised.

En ce qui concerne la garderie post-scolaire : 1) un endroit où travaillent des gens qui doivent pouvoir se concentrer sur leurs dossiers, ne se prête pas à héberger des enfants qui font inévitablement beaucoup de bruit. 2) au VM-18 on a eu d'abord des heures d'accès limitées à notre cafet, et ensuite la fermeture totale en faveur de la garderie post-scolaire. A 2 reprises la Commission a dépensé beaucoup d'argent pour laisser mettre du gazon (en rouleaux), qui chaque fois a été complètement démoli par les enfants jouant du foot dessus. C'est ça, la bonne gestion du budget ?

Il est temps pour la Commission de revoir de fond en comble sa politique de ressources humaines, notamment l'identification et la mobilité des compétences nécessaires à ses différentes missions.

Pour les crèches, je trouve étonnant qu'elles soient uniquement concentrées dans le quartier européen. Je travaille à COV2 où nous sommes plus de 2000 personnes dont beaucoup de jeunes femmes avec enfants. Pourquoi pas une crèche dans nos locaux au rez-de-chaussée? Ceci nous permettrait de perdre moins de temps dans les transports et donc de travailler plus tard. Avant de rejoindre les institutions européennes je travaillais à l'UNESCO. Cette organisation compte aussi 2000 personnes et dispose de sa propre crèche, ce qui permet aux parents d'être plus efficaces dans leur travail quotidien. Google aux Etats-Unis a aussi une crèche dans ses locaux. Pourquoi ne pas étendre cette bonne pratique chez nous???

These actions should also be extended to the externalised agencies outside BXL/LUX. Because in external locations: - there are only few international daycare/school facilities available and you may have to hire a nanny to survive if the international alternatives don't offer early / late care options. - in the Agencies flexitime is applied even more worsely e.g. in many Agencies the recuperation time of 2days /month is written on paper bot normally not authorised. - The same goes for teleworking. Many heads in the Agencies, do not allow their staff to telework but there are heads who don't even live in the location and telework regularly from their home country. - In many Agencies, internal mobility doesn't exist. And it's very difficult to change positions even in external competition. Inter-Agency mobility is not taking place even though the agreements seem to exist. - In many Agencies the facilities do not even conform with health and safety standards especially in the Eastern European Countries, where the standards exist on paper but not in reality. I would urge the Unions to promote the Commission to take over the running of the externalised Agencies, or at least to monitor them carefully. Also, I would urge to set up a secondment system for all managers as in the executive agencies. In some places complete anarchy reigns - and not from the staff side - but from the Directors' and Heads' side.

The above should be also applicable to staff of EU Agencies

je en comprends pas bien la différence entre vos propositions 2 et 3; Pour le 5, on ne peut qu'être d'accord, mais c'est présenté un peu comme un slogan; pour moi la question est: par quels mécanismes (pas trop compliqués si possible!) va-t-on assurer effectivement cette application homogène

Could you please also extend your scope to the Agencies? Here in EASA we feel pretty isolated from Brussels and our management tends to implement serious restrictions on part-time work and flexitime/flexileave.

Regarding question 5: of course it will depend on the nature and content of the job to what degree and in what way flexitime can be applied. So, rather than homogenous application of rigid rules, there should be a homogenous commitment and willingness across all DGs for flexible working conditions that suit both an employee's needs and the nature of her/his work.

Currently the imposed 'security measures' at school are a big concern for parents and an impediment of a good school/parents co-operation. Maybe, it is not the place here, but the security measures seem to be in line with the security policy of the European institutions, which does not seem to be the case - security policy at the Commission at least is back to normal while the access for parents (!) is forbidden. No reading for kindergarden kids during the day possible, library cannot be opened by parents during lunch-time, etc. since parents are seen as a threat (?). Thanks.

Faire plus avec les mêmes moyens? Diminuer le nombre des niveaux de hiérarchie! On finira par avoir plus de management ne faisant pas le boulot que de petit personnel qui se tue à la tâche!!

NON AU OPEN SPACE! Je préférerais être dans un bureau minuscule et sans fenêtre que de partager un bureau ou être dans un open space. Merci

Pour garderie post-scolaire il faut s'assurer que les locaux soient adaptés. Comment les enfants vont-ils être transférés entre les écoles-garderies, quels seront les horaires? Mobilité AST/SC: il faut une offre suffisante de postes et pas déjà réservés, prendre réellement en compte 'souhaits de la personne et intérêt du service' comme précisé dans la note ARES et pas utiliser comme excuse pour réduire des postes, la mobilité doit permettre de réellement progresser dans sa carrière, garantir que la personne ne perde pas de temps pour sa prochaine promotion lorsqu'elle change de poste ce qui est actuellement le cas.

La bourse d'échanges est une bonne idée, mais cela n'empêchera pas les interviews pour vérifier les compétences. Concernant les salles de wellbeing, c'est de la provocation ! il n'y en a déjà pas assez ! La Commission doit assumer sa politique sociale !

I believe it is better to make the 'best cases' presentation first for the flexitime. I believe it is too early for common approach. Debate is needed first. I am afraid homogeneous application of flexitime will be going for equal low level flexibility. And that is not a good way. Why limit bigger flexitime some colleagues benefit due to DG, Directorate or HoU approaches?

Je constate qu'on continue à avoir tendance à oublier les collègues qui sont en poste dans le monde. Par exemple, dans le cadre du Flexitime où dans beaucoup de Délégations il n'est pas mis en place, ni discuté, ni considéré, le plus souvent à cause du manque criant de ressources et parce que le nombre réel d'heures que les collègues sont obligés de prester pour venir à bout de la charge de travail devraient faire objet d'une compensation ce qui serait ingérable à cause du manque de ressources. Faire plus avec la même chose? (J'ai même entendu avec moins, et cela se rapproche bien plus de la réalité). Pour info, l'année dernière j'ai travaillé au total, l'équivalent d'un mois en plus en heures supplémentaires sans aucune possibilité de compensation et arrivant au bout de l'année à un fil d'une attaque ... et comme moi, tous mes autres collègues ...

Proposal 4 is not a proposal since the contrary does not make any sense (no one can disagree!)

Bravo! On pourrait ajouter dans une prochaine consultation, une proposition de relancer les déagements volontaires. Cela permettrait aux services de se concentrer sur le vrai travail et de ne plus perdre du temps sur la réduction du personnel. Chaque DG y consacre trop de personnes. Toutes les mobilités sont bloquées. Chacun pourrait donc s'y retrouver.

On item 5: What does homogeneous application of flexitime mean? If it means applying the current rules to everybody, this only solves part of the existing problems and for our DG this is not an issue. So I do not see any step forward in your proposal. The real issue is reviewing the current unfair and inefficient rules. Recuperation of 2 days/month (which in many cases represents only a partial compensation for extra hours worked) should be granted as a full and unconditional right to all staff, irrespective of their category.

Merci pour votre action et engagement !

mobility becomes difficult already for 50+, 'no need' to wait until you're 55+...

For the points with Disagree: although the recommendations themselves look promising, there is nowhere mention of Contractual Agents. When will there be equal treatment for everybody ! Many contractuales have a CDI contract but keep on being treated differently. Idem for the contractuales with a CDD. Contractuales are 'forced' to remain in their own Executive Agency and can only apply for internal mobility otherwise the retirement age will go up. WHAT KIND OF WORLD IS THIS. Give equal pay for equal work and equal opportunities. Why should contractuales receive less pension because their salaries were lower. PLEASE WAKE UP ! The Commission is a very interesting place to work for, but when will there finally be equality ! Idem for the moves: why can't staff change to locations that suit them better. Why moving Agencies to the European quarter when a high % of the staff comes from outside of Brussels. This will contribute to less traffic going into Brussels. I thank you for this survey and sincerely hope that common sense will prevail ! Also, with the recent terrorist alerts many colleagues (including me) prefer not to be working within the European quarter.

Je ne pense pas que les salles de réunion ou autre locaux au sein des bâtiments offrent des conditions d'accueil agréables pour des enfants, sauf si ceux-ci peuvent être aménagés pour qu'un enfant s'y sente bien - avec les restrictions

budgétaires et autre, ce n'est pas gagné. Pour ce qui est de la mobilité du personnel, il devient quasi impossible de bouger actuellement d'une DG à une autre. Il n'y a plus beaucoup de postes publiés pour les AST. On peut donc qu'être tout à fait d'accord avec vos propositions. Je pense que la mobilité devient déjà difficile à partir de 50 ans (au lieu des +55 ans. On ne profite par ailleurs pas du tout de l'expérience des plus de 50 ans, qui pourraient voir s'offrir des rôles de coaches pour les plus jeunes. Le déménagement dans des bureaux 'paysager' ne devrait que se faire sur base volontaire - il y a beaucoup d'études qui démontrent l'effet néfaste de ces locaux, tant au niveau de la productivité qu'au niveau de la santé et du stress des personnes qui sont obligés d'y travailler.

télétravail 'automatique' (sauf cas spécifiques exceptionnels) pour 20% du temps de travail, pour forcer un changement des mentalités, des procédures de travail, améliorer la mobilité.

Le scop ne fait que donner des 'conseils' et ne trouve pas un job aux candidats. A l'âge de 45 ans, je suis allé les voir pour améliorer ma 'mobilité', il m'a été répondu que j'étais trop vieux (45 ans) pour des tâches de communication (domaine dans lequel je travaillais depuis plus de 15 ans !) Bref, si vous souhaitez compter sur le SCOP pour gérer une mobilité centrale, bon amusement !;-))

Bring working hours back to 37.5 (or 38) hours !!! If not: compensate the extra 16 working (because indeed 2.5 hours extra per week = 16 extra working days) days a year with at least 5 holidays for age 35-45, 10 extra holidays for age 45-55 and 15 extra holidays for 55-65.

Flexitime: il faut SIMPLIFIER le régime. 1°) mettre des pointeuses à l'entrée des bâtiments pour que tout le monde puisse 'badger' au lieu de rentrer des heures manuellement 4 fois par jour. 2°) à partir des heures enregistrées par badge, chacun doit faire minimum l'équivalent de 40 h par semaine (sauf part-time etc) sur une base mensuelle (règle actuelle). 3°) le régime normal de récupération se fait par le flexitime, en respectant le core time, sans autorisation de la hiérarchie. 4°) les mercredis après-midi et les vendredis après-midi sont sortis du core time (i.e. pas besoin de rentrer une demande en Sysper2 tous les mercredis et on peut partir le vendredi lunch time si on a déjà fait ses 40 h...). 5°) le régime exceptionnel des récupérations serait pour les demandes de récupération en dehors du core time. Dans ce cas : approbation formelle du CU en Sysper2 et limite à UN jour par mois. Plus de distinction AST et AD demi-jour etc

- Adapter réellement les frais de garderie: 2 ASTs payent quasiment le même prix que 2 ADs

Locaux des DGs pour garde d'enfants me paraît une idée infaisable sauf si on a vraiment toutes les données en main sur ce qui est effectivement faisable (règles de sécurité etc) donc cela paraît séduisant mais je suis contre car aucune donnée permettant de penser que c'est faisable.

pour ce qui est la mobilité volontaire les collègues travaillant dans les agences devraient aussi pouvoir s'inscrire dans cette liste tenue par la DG HR

Je suis membre UFU. Je suis AST 1. J'ai un enfant qui n'est plus à EE II / Centre d'études puisque je n'étais pas satisfaite du service.

Concerning flexitime, the Commission is so diverse (e.g., JRC, SEAC, ECHO...) that a totally 'homogeneous' application would not be feasible.

Excellente nouvelle liste de propositions !

1st proposal: 4/5th - 80% parental leave as in many Members State public administrations to balance profesional and private life in a 40-hours context 2nd proposal: mobility inter-executive agencies 3rd proposal: to foresee career opportunities for FGIV contractual agents in Executive Agencies as none currently.

Trouver une solution pour les certifiés qui n'ont toujours pas trouvés de poste. Etant donné que les candidats venant de la DG qui recrute seront toujours plus vite opérationels que les candidats d'une autre DG, il est devenu quasiment impossible de trouver un poste en dehors de sa propre DG.

I love the post rotation - a great way to improve morale at no cost!!Mobility for ASTs (and ex Bs in particular) is just dire!

S'agissant de la prop. 1, n'ayant pas d'enfants je n'ai pas de position. Quant aux propositions 2 et 3, tout en partageant les objectifs de facilitation de la mobilité il conviendrait d'avoir plus d'éléments sur les modalités du mécanisme que vous préconisez. En effet, il est très important dans ce domaine de s'assurer que les acteurs concernés gardent la maîtrise des décisions, la DG HR pouvant le cas échéant jouer un rôle de facilitateur/médiateur.

Par rapport au points 2 et 3: Créer un système de priorité guidé par la DG HR centrale qui tiendrait en compte: - Circonstances sociales, santé, etc... - L'age du demandeur d'un changement. - L'anciennité dans le poste actuel.

amelioration des conditions de travail, et des possibilités d'avancement des agents contractuels

Thanks for being pro-active

La question 5 ne veut pas dire grand chose: 'application homogène' mais très restrictive ou tenant compte des impératifs familiaux et personnels? Dans l'ensemble, ce questionnaire n'est pas très révélateur: il semble préparé trop rapidement.

Concernant la proposition 5, il est entendu que l'application homogène doit aller dans le sens d'un alignement sur les meilleures pratiques et non dans le sens d'interprétations restrictives injustifiées.