



# Faire mieux avec les mêmes ressources

## Quatrième questionnaire

### Questions

<i>Proposition</i>	<i>Proposal</i>
<p><b>1) Assurance accident des pensionnés</b></p> <p>Une fois retraités, les affiliés post-actifs ne bénéficient plus de l'assurance accident que fournissait leur employeur. Ils doivent donc s'assurer de leur côté. Pourquoi la Commission ne négocierait-elle pas une assurance à des tarifs avantageux pour cette population d'affiliés, compte tenu du nombre qu'ils représentent, ce qui leur permettrait de s'assurer à un tarif vraiment avantageux?</p>	<p><b>1) Accident insurance for retirees</b></p> <p>Once they have retired, post-active members no longer benefit from the accident insurance provided by the employer. They therefore have to provide their own cover. Bearing in mind how many of them there are, why doesn't the Commission negotiate cover at beneficial rates for this category of members, which would enable them to obtain insurance at a genuinely favourable rate?</p>
<p><b>2) RCAM</b></p> <p>Pourrait-on envisager d'inclure, dans les frais de dépendance, les gardes d'enfants malades pour éviter l'absentéisme des parents, en réfléchissant aux modalités d'octroi comme par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur justification du pédiatre de la crèche ou du pédiatre;</li> <li>- par un montant forfaitaire journalier;</li> <li>- sur présentation de la facture de la puéricultrice de garde...</li> </ul>	<p><b>2) JSIS</b></p> <p>Is it possible to include the cost of carers for sick children in the dependent child allowance to avoid absenteeism by parents, by considering a procedure for awarding this allowance as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- on production of documentary evidence from the child's or day care centre's paediatrician;</li> <li>- based on a daily fixed rate sum;</li> <li>- on production of the invoice from the child care worker, etc.</li> </ul>
<p><b>3) Synergies</b></p> <p>La communication de la Commission du 4 avril sur les synergies vise à promouvoir de nouveaux modes de management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Envisageons, après un screening, la réduction des strates hiérarchiques à des niveaux qui font davantage sens et évitent de déresponsabiliser le personnel, de tuer l'initiative et permettent de mieux utiliser l'intelligence du personnel?</li> <li>- réduisons le nombre de règles/procédures de reporting pour mesurer ce que l'on fait, qui se fait au détriment de ce qui est réellement à faire ?</li> <li>- combattons la pesanteur bureaucratique, notamment les procédures de contrôles qui infantilisent les agents et complexifient les tâches pour un gain dérisoire, voire contre-productif, en veillant à respecter le principe de proportionnalité : quelles procédures pour quels résultats?</li> </ul>	<p><b>3) Synergies</b></p> <p>The communication from the Commission dated 4 April on synergies is intended to promote new management methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- After screening, we should reduce the management strata to levels that make more sense and avoid taking responsibility away from staff and discouraging the use of initiative, instead making it possible to use the intelligence of staff members more effectively?</li> <li>- Reduce the number of reporting rules/procedures to appraise what we do, which is currently carried out at the expense of what actually has to be done?</li> <li>- Reduce the bureaucratic burden, in particular the control procedures that treat agents like children and complicate their tasks for little, if any, gain by ensuring compliance with the principle of proportionality: what procedures produce what results?</li> </ul>

<p><b>4) Qualité</b></p> <p>Alors que la Commission est en train d'élaborer un guide pour la gestion de l'insuffisance professionnelle, portons plutôt l'effort sur la restauration d'une culture de la confiance. Repensons les modalités de la reconnaissance des mérites plutôt que de chasser le démerite.</p> <p>Si l'on ne reconnaît que ce qui est mesurable, les gens ne se préoccupent plus que de se concentrer sur ce qui se mesure et pas sur ce qui fait sens. Sortons de la culture du formel et des indicateurs de performance pour privilégier la qualité et le sens de nos actions.</p>	<p><b>4) Quality</b></p> <p>Although the Commission is in the process of preparing a guide on the management of underperformance, efforts would be better applied to restoring a culture of trust. We should rethink the methods of recognising good performance rather than looking for poor performance.</p> <p>If the only aspect of our work that is recognised is that which is measurable, people will focus only on what can be measured and not on what makes sense. We should leave aside the culture of formalities and performance indicators to prioritise the quality and sense of our actions.</p>
<p><b>5) AC et AT</b></p> <p>Donnons-nous les moyens de garder les AC et les AT les plus compétents, pour capitaliser l'investissement fait dans leur formation et profiter de leur expérience : comment ?</p> <p>- en encourageant la mobilité et en mettant en place une "bourse" d'emplois interinstitutionnelle;</p> <p>- en reconnaissant les qualifications en organisant régulièrement des concours externes spécialisés sur des métiers types.</p>	<p><b>5) CA and AT</b></p> <p>Acquiring the means to retain the most competent CAs and ATs to capitalise on the investment made in their training and benefit from their experience: how?</p> <p>- by encouraging mobility and introducing an inter-institutional 'job exchange';</p> <p>- by recognising qualifications and holding regular external competitions for specialist job categories.</p>
<p><b>6) Fit@work</b></p> <p>Dans un contexte de réduction des espaces et d'extension des open space, faisons des cantines et des cafétérias des lieux de pause accueillants et relaxants, notamment en repensant les espaces et leur sonorisation.</p> <p>Faisons évoluer les cantines vers une alimentation durable, saine, respectueuse de l'environnement comme toutes nos politiques le recommandent par ailleurs à tous les acteurs de la société.</p>	<p><b>6) Fit@work</b></p> <p>In a context of reducing individual spaces and extending open space, we should turn canteens and cafeterias into welcoming and relaxing break areas, in particular by rethinking the spaces and their sound systems.</p> <p>We should help canteens to develop a sustainable, healthy and environmentally-friendly menu, as recommended by our policies and society in general.</p>

## Réponses

%						
Vote	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
OK+	57,72	32,21	50,00	46,64	38,59	53,02
OK	25,17	29,53	32,21	35,57	35,91	32,89
NOK	5,70	10,40	3,69	4,36	6,04	2,68
NOK-	3,02	7,05	2,35	2,68	4,36	1,01
?	8,39	20,81	11,74	10,74	15,10	10,40

## Commentaires reçus

Question 4 : oui, mais il faut aussi sanctionner ceux qui déméritent gravement.

Fantastique

Point 2) et au minimum: donner la possibilité de faire du télétravail pour enfants malade Point 6) Il faut donner au personnel la possibilité d'inclure les activités donné dans une salle extérieure dans le well-being. Chaque personne devrait en outre recevoir un crédit-temps pour participation à un cours de sport (comme pour les formation de langue). Faut mettre des chaises longues à des endroit calme, des fontaines à eau, des plantes verte, afin de permettre de relaxer . Chaque bâtiment devrait avoir un espace comme ça! Encourager le stretching collectif de 15 min matin et après-midi dans les couloirs ou patio.

3) Synergies = let's really check the quality of the rline mamagement ! we don ot need yes wo/men but real capa

3) Synergies = let's really check the quality of the rline mamagement ! we do not need yes wo/men pleasing the hierzrchy but capable managers selected and evaluated for their results. Stop the promotion of the friends of the friends. Enhance critical thinking and allow research and experimentation, move out of the useless practices. 6) Fit@work = stop implementing the idiotic and already proved wrong concept of the open spaces.

1.) an optional exists already with AIACE at a nominal fee. Something like 200 EUR/year. 2.)I believe that kids and old parents are private issues. If there is sg.like this going to be implemented, you should do the same for parents of officials needing care in case of illness. FYI-parental leave extension at a 50% parental leave allowance exist, but the same does not exist for family leave. 3.

Consulter le personnel et leur demander ce qui les aiderait plutôt que de prendre des mesures coûteuses dans le vide. Je ne peux pas pouvoir être 'fit at work' si je suis pressée comme un citron, que je travaille dans un bureau sombre avec un air vicié (fumée de cigarette des fumeurs qui ne respectent pas la loi au BERL parce qu'ils sont au-dessus de tout ça) et que je n'ai aucune perspective d'avenir en tant que AST.

Il ne faut pas une indemnité pour les enfants malades mais plus simplement augmenter le congé spécial de 2 jours actuels à au moins 5 jours si l'enfant a moins de trois ans. L'enfant malade a besoin des parents pas d'une inconnue.

Merci pour vos consultations du personnel. Le libellé de certaines questions (2, 3, 5, 6) mériterait d'être un peu plus complet (problème/solutions) et plus précis pour pouvoir exprimer une opinion: la formulation des questions invite à répondre positivement, mais on ne sait pas bien ce que cet accord pourrait couvrir...

Regarding point 6, it would be nice if we had a canteen never mind turning it into something else. This is just one small point but it serves to illustrate that there are differences, many far larger than a canteen issue, between EU staff placed in the central institutions in Brussels and Luxembourg and those placed in other MS

ad 5) by recognising the quality of ATs work by the chance to offer indefinite contracts

No 3 section 4 is of utmost urgency to address because there is a say: 'If you treat people like children they will behave like children'. This is not reasonable for an organisation like ours.

Pour le point 2 : garde d'enfants malade, je pense qu'il faudrait plutôt allonger la période de congé possible pour les parents pour rester au chevet de leur enfant. Rien de tel qu'un parent au côté de l'enfant malade pour accélérer sa guérison ! A l'époque où cela me concernait, on avait droit, avec 3 ou 4 enfants au même nombre de jours de congé pour maladie d'un descendant qu'une personne n'ayant qu'un enfant. Pour le point 4, il est très démotivant de travailler avec quelqu'un qui se porte malade 8 mois par an. Ces personnes devraient subir un contrôle beaucoup plus strict ! Il y a des gens qui ont décidé de ne rien foutre et qui ne foutront jamais rien...

Suggestion: Drastically reduce the number of hierarchical levels within the Commission.

Would welcome to see the option to work part-time available to all staff members regardless of the reasons (ie. dependent children). One way to do this could be for example job-sharing where 2 people work 50% each to cover 1 post. Option to telework for all staff without the need to jump several hoops and fulfil several criteria in order for the permission to be granted. For example, all staff to have the automatic option to tele work up to 2 days per month.

3. Synergies. Reducing the control will encourage less conscientious colleagues to work even less. We already have massive abuse of flexi time rules. I witness cases where colleagues work in fact no more than 5-6-7 hours a day but collect full salaries. This means they declare in Sysper false hours which are later confirmed by their managers. This has been going on for years and is very discouraging for the rest who have decided to stay professional. 4. Quality. Good work should be praised but also poor performance should be sanctioned. To be fair.

C'est bien de penser aux pensionnés. En ce qui concerne AST et AC, vite il faut lever les freins à la mobilité et publier tous les postes en interinstitutionnels. C'est le meme Statut pourquoi un AC 3a qui change d'institution ou réussit un concours devrait payer sa mobilité avec une détérioration de ses droits à pension ? En ce qui concerne la réduction des niveaux hiérarchiques, attention car cela pourrait être incompatible avec les Grandes unités comme nous avons dans les Agences Exécutives. Le staff a besoin d'un management de proximité et les AD doivent avoir des perspectives de carrière (Chef de Secteur, Chef d'U. adjoint, Chef d'U, Chef de Departement...). Un management ouvert et participatif ne décourage pas la créativité je pense.

Le repas fit@work est servi avec des pommes de terre crus et ne laisse plus la possibilité de les remplacer par de riz! Nous sommes capables nous même de choisir si nous voulons manger 'saine' - nous ne sommes pas des enfants!!

Thank you for this initiative. I agree with all your proposals, but for proposal n° 2 : include the cost of carers for sick children in the dependent child allowance : the child allowance is already sufficiently high to provide for this cost. In addition, I think it would be very difficult to manage the extra administrative burden, which would require additional human resources.

What is proposed for CA and TA is nice but not sufficient; there is no reason why the Commission should not at least aspire to provide the same level of stability and security at work than any other employer in its host country, Belgium, meaning that contracts for indefinite duration should be mandatory after 3 to 5 years spent.

instead of money for acquiring childcare for sick kids, organise a childcare service that is readily available for commission staff e.g. by contracts with care providers

Améliorons la sécurité de tous les bâtiments de la Commission de telle sorte qu'ils soient tous également protégés. A l'heure actuelle certains bâtiments disposent de portiques et tous les visiteurs doivent passer par la réception et reçoivent un badge à code à barres, alors que d'autres bâtiments sont très peu sécurisés, comme le L130 (multiples accès, aucun portique, ascenseurs directs du parking aux étages sans passer par la réception, badges visiteurs sans code à barre non exigé pour sortir du bâtiment,...). La sécurité devrait être la même pour tous.

Par rapport au point 5, je ne suis pas du tout d'accord car comme toujours cela ouvrira les portes vers du clientélisme et les meilleurs éléments n'auront plus de postes libres!

instaurer des évaluations à 360°C de la hiérarchie

Pourquoi ne pas créer des petites salles de sport dans les bâtiments de la Commission. Je ne dis pas une énorme salle comme au Parlement mais 1 à 2 petites salles agréables comme au Comité Economique et Social. Il faudrait organiser des cours de sport. C'est indispensable!

I don't know what you mean by 'improving sound systems' in canteens? Do you mean better sound insulation?

Canteen food has never been so bad (since 1989)

J'aimerais avoir le choix de ne pas m'affilier au RCAM, c'est une assurance nulle.

1. The majority of current retirees are quite wealthy so they probably do not need the special price for accident insurance, but this could be good for the future ones, who will retire in much worse conditions (if at all)... 4. Although we should concentrate on the positive side, managers should know how to handle underperformance and to motivate staff. 5. With the current staff cuts and centralisation it is useless expenditure to organise external competitions. We should first fix the internal situation with the officials and only then organise competitions (which are useful of course as they would bring candidates with good expertise that would certainly contribute to the EU institutions' work). We should think how to improve mobility, which is really low right now with so few vacancies.

Introduce teleworking in all Agencies. The working conditions of staff should be harmonised across the EU Commission and Agencies. Currently the ED of an Agency has the power to decide on teleworking.

En réduisant le secrétariat de 4 à 2 secrétaires par unité (20 personnes), je ne vois pas comment on va arriver à améliorer les conditions de travail. Moitié moins de personnel pour le même travail. Cette manière de faire est au niveau de la Commission. Une vraie dégringolade. Et du n'importe quoi. Sans compter qu'avec les heures supp à prester, les burn out vont suivre. C'est certain.

Pour le point 6 : il faudra être particulièrement attentif si les futurs 'open space' seront réellement aménagés en vrai 'open space' et si le bâtiment choisi est adapté (en matière d'air conditionné, luminosité, insonorisation). A la DIGIT on fait la promotion du 'Black Pearl', bâtiment adapté et conçu pour un aménagement en open space. Par contre, le B-28 prévu comme 2ème bâtiment 'open space' pour le staff de la Digit, qui ne pourra pas être logé au Black Pearl, semble avoir des défaillances, notamment au niveau du système de climatisation (problème connu) et de la luminosité. Merci pour vos actions !

There are other proposals that are more important than the ones mentioned (more important = meaning that ALL staff can benefit from them, not just a specific subcategory of staff). For example: making teleworking and recuperation of flexidays 'a right for everyone' instead of a 'in the interest of the service, which means = in case you have a good head of unit you are lucky that you can use them, otherwise you are disadvantaged compared to other colleagues'.

I would like to add that the only reason I marked proposal #5 less than the others is that I disagree with mobility as a general principle. We have highly trained and motivated staff qualified to work in certain areas and doing good work there. It makes no sense to force them to move elsewhere and replace them by less competent staff only because the Commission is committed to mobility. Up to and including the level of head of unit mobility should be encouraged but not enforced as this leads to a loss of experience and a reduction in the quality of performance in certain sectors. There are specialist areas where only suitably qualified staff are recruited and even then it still takes years for an official or agent to become fully operational and be competent. However, once employed for a few years the Commission deems that specialist experience is irrelevant.? Forcing those colleagues to move when they have reached the level of optimum proficiency leaves the service exposed and, maybe that is intended, may over time render the Commission the inefficient organisation our critics want us to be.

It's important to simplify the reporting and evaluation of staff, contracts & grants, performance indicators, etc, as there are many formal Format criteria to be met that say nothing of Substance/contents, while clearly requiring time to report on instead of working on real substance and essence. Numerous additional monitoring tools and tables created for micro-managers to cross-check formal compliance of dates and figures before they feel sufficiently secure to sign in cases when they have No clue about what they are checking shall be avoided. Extensive management stratification e.g. of creating 5 levels of subordination in an agency of 26 staff incl. managers shall be forbidden as pointless :)

Concernant les cantines/selfs: Améliorer la qualité des plats et du service, les 2 laissent à désirer pour le moment. Il faut aussi offrir des plats de qualité à un prix abordable et raisonnable. Les prix pratiqués actuellement sont exorbitants pour une qualité médiocre. Pourquoi ne pas réinternaliser ce service comme déjà suggéré à maintes reprises par les syndicats. Dans le contexte actuel il est impétatif d'augmenter la sécurité dans les bâtiments et de mieux contrôler les accès aux bâtiments et aux parkings y compris pour les visiteurs et le personnel externe. Pourquoi n'y a-t-il pas encore des portiques d'accès qui fonctionnent dans tous les bâtiments de la Commission ? Et des scanners pour les sacs, valises, etc.

le confort dans les cafeterias, c'est bien. Des moyens pour conserver les AC et AT, c'est beaucoup plus important...

- A reflection should also be launched on the impact of the 40 hours on the balance between work and family life, especially for women. Personally I would have better understood to see some of my advantages cut down (e.g. 'indemnité de secretariat'&#34

-TELEWORK AS A RIGHT, MORE FLEXIBLE WORKING CONDITIONS

installer des aires de repos ou de relaxation, avec des fauteuils, pour permettre au personnel de faire une petite sieste et d'avoir ensuite un bien meilleur rendement. Ce concept existe déjà dans de nombreuses entreprises et en ville apparaissent aussi des bars à sieste.

'by recognising qualifications and holding regular external and internal competitions for specialist job categories. ' Please add a reference to internal competition. I don't find normal for an AT/AC already with recognized competencies in the institutions to have to pass an EPSO type of competition.

I am not sure re the management proposal - we need controls for everyone's protection, but they have to be proportional and applies with good sense

Point 2) Sick children need to have their parents around, not paid child-minders (who might not be capable of looking for sick children). Moreover, where would I find such people? NO, my sick kids need me, not a strange person. Especially my child, who has a complex and chronic life-threatening disease, he especially needs me. Therefore there should be a possibility for me to look after him (and I would definitely need more than just 6 days/year!!!!). Please concentrate on the core-business: not 'externalising' parenthood, but keeping the right for the kids to have their parents around.

ad 5) First of all: There are quite a few cases where the JRC/EC benefits from competent CAs and TAs training ADs and ASTs, and not the other way round. Secondly: Offering regular EPSO-style fake competitions will not bring the urgently required competences and expertise into the Commission. Rather, CAs and TAs should be offered to join the EC/JRC under conditions that correspond to the level of work they are doing: Equal conditions for equal work.

J'aimerais voir un signe, un monument, une arbre plantée, une salle de réunion qui porte le nom des collègues qui se sont suicidés sur le lieu de travail. Pour qu'on se rappelle qu'on passe ici la plupart de notre temps et qu'il faut être plus sensibles à ce qui sont autour de nous et que certains choix dans la gestion du personnel pourraient affecter les uns plus que les autres

Améliorer fortement l'accueil des collègues revenant de délégation et qui dans la grande majorité des cas n'ont pas les postes qu'ils désiraient

Proposition 4) Qualité afin d'améliorer la qualité du travail de la Commission soutenons le travail d'équipe pour favoriser la confiance les uns vers les autres des différentes professionalités, abandonons le principe de la compétition à tout prix pour la 'promotion'.

The situation of CAST Agents in the agencies is even worse: We work like in a sweatshop in terms of number of projects, pseudo-organised hierarchies, room climate/air condition, shortage of offices etc... Please take this also into consideration!!! It is well to think about the rights of pensioners, but from a 'Syndic' I would expect that you take care of the most vulnerable staff members first... THANKS!

Plus de concours d'accord, mais il est urgent d'arrêter le recrutement d'employés temporaires tels qu'agents contractuels et autres. Perte de temps à tous niveaux. On peut se demander pourquoi la Commission les préfère aux fonctionnaires....

Je n'ai pas vraiment de propositions à faire, mais des remarques, j'ai l'impression que la Commission, tente de supprimer la totalité des fonctionnaires AST/SC donnant le sentiment de rejet du personnel les remplaçant par des poste précaires... Dans quelques années, aura-t-il encore des travailleurs venant de tous les Etats-Membres, en tenant compte que les personnes du Nord (Suecia, Dinamarca, Finlandia) ont un niveau de vie bien plus élevée chez eux, alors ils ne vont plus faire l'effort de quitter leur pays d'origine... sans oublier que l'on a de plus en plus moins d'avantages, sauf d'un travail stable, si on devient fonctionnaire. Le côté humain, semble quitter nos institutions

It seems very dangerous to include the cost of carers for sick children in the dependent child allowance to avoid absenteeism by parents. This would be better covered by the JSIS. In the current climate any modifications to allowances will just end up to our detriment. It also means that parents losing the 2 days they may receive for a seriously ill child - who if seriously ill needs his/her parent much more than a carer. This is not for me, my children are now all teenagers but I know from experience what it was like.

Introduce 360\* feedback system in the CDR, in which not just the hierarchy above writes feedback about the performance of levels below, but levels below write also about the performance of levels above. The advantages of this are numerous.

Conc. Pt 6 I would rather see the CLP and the Unions truly taking action to avoid imposing 'Open space' on staff, DGsa and services like the PMO without any prior study and implication of the staff concerned. your proposal would be a welcome addition to this but certainly not an acceptable alternative. Thank you in advance for 'walking the talk'

Au niveau de la Cour des comptes, réduire le nombre de Membres à un seul (un président) qui serait désigné par le Conseil. Cela permettrait des économies importantes (diminution du nombre de cabinet, de voiture diplomatique, etc..)

Accident insurance for retirees: include the possibility to have children covered (after 18y or upon completion of studies) not only negotiations for retirees. Fit@work: install 'quiet' areas in cafeterias (no group discussions/meetings) with access to newspapers

Consider fast-tracking the career of ambitious and bright officials within both the AST/AD category.

6) Fit@work In a context of increasing work pressure (increased working hours, reduction of personnel), it is fundamental to provide the optimal working environment to the EU civil service: a) from a material point of view, ensuring that the existing regulations as regards work space, light, ergonomics, privacy, are enacted. We would in particular see the existing proposals to extend open space and shared offices as a concerning step back in the quality of the working environment for EU staff. The Commission should also ensure that the necessary space is made available in its premises to encourage EU staff to take care of their physical and mental health. Providing a leaflet encouraging staff to do stretching exercises while sitting at their desk does not seem like a step in the right direction. b) from a psychological point of view, by ensuring that unacceptable behaviour (harassment in particular) are effectively checked and tackled, by means of appropriate procedures, and that whistle blowing is effectively fostered (and therefore whistle blowers protected). Currently a victim of harassment will most likely first have to confront its harasser before the Commission can start initiating any investigation/sanction procedure. As a result, the victim is likely to, in the best case scenarios, leave the unit in which the problem occurred, leaving the perpetrator free to continue harming other victims. In addition to being totally unfair, the current procedures in place seem to be ineffective in addressing this increasing issue. Finally, I would propose a discussion on an additional point: - How can the Commission provide better quality and results in its work when its workload is increasing (including as a result of the increase in the public consultation procedures we are willingly subjecting ourselves to) and its workforce decreasing? When will the Commission let the Council and EP (and the general public!) know that it cannot continue to provide work at the highest standards so as to safeguard the EU Treaties and values while at the same time its budget is being reduced? For sure, there are things to be changed and improved, but a weaker Commission will mean a weaker EU. We need to reflect on the consequences for our future, and in particular as regards the promotion of equality, human rights, social cohesion, sustainable development, education and innovation, all of which are values that are enshrined in the TEU and TFEU.

It is a waste of time trying to deal with underperformance. Underperformance is a symptom of bad management, and bad managers are not going to be replaced. The real key issues are to stop the practice of giving unfair preferential treatment to some nationalities at the expense of another in job competitions. Even more important is stop favouritism with family members, contracting husband, sons or wife in unfair job competitions (picking them from the reserve lists) is not only an aberration is also corruption. This is one, but not the only, cause of underperformance. Lack of motivation, bullying, lack of communication and trust, also disorganisation (a wrong way of control), indecision (not providing the necessary means to develop a good job), discourtesy (bad manners), unfairness (promotions) and Inequity, furthermore, avoidance, pride (not admitting their responsibility when something goes wrong) and lying (or half-truths another way of not telling the truth), are actually, in a nutshell, the real issues we should care about.

we should turn canteens and cafeterias into welcoming and relaxing break areas, in particular by rethinking the spaces and their sound systems. - YES!

4 - Quand je vois certains employes qui passent entre les mailles du filet a ne pas en faire une mais a chercher a prendre tous les benefices (longues missions, absences regulieres pour maladie snas certificat) je pense qu'il convient que la commission responsabilise les managers et leurs donnent les moyens de sanctionner 5 - AC et AT - pourquoi un concours externe ? C'est un concours interne qu'il faut, c'est moins cher et ca donne exclusivement access a des gens qui ont deja travailler dans les institutions.