

Consultation du personnel

Carrières

Votants Yes : 317
364 No : 35

ID	nom	Q1	comment
1000000		yes	Revoir le système de promotion, ou au moins faire vraiment prévaloir le mérite, car pour l'instant c'est bien ce qu'on dit, mais pas ce qu'on applique = démotivant.
1000001		yes	
1000002		yes	
1000003		yes	
1000004		yes	
1000005			Maybe I would give a vote on this document if it was in English or German.
1000006		yes	
1000007		yes	J eme demande si dans les mesures d'urgence vous avez inclus la révision des jours des congés du personnel en délégation ainsi que la question du temps octroyé pour les visites médicales du personnel et de leurs familles, pas évident avec 24 jours quand il n'est pas possible d'effectuer les visites dans le pays de résidence
1000008		yes	
1000009		no	
1000010		yes	
1000011		yes	
1000012		yes	
1000013		yes	
1000014		yes	
1000015		no	There is a big risk that those "internal" competitions for AC will replace all OPEN competitions. In other words, that one first need to work a few years as AC before one can start working at the Commission.
1000016		no	
1000017		yes	
1000018			
1000019		yes	
1000020		yes	
1000021		yes	

je ne suis pas d'accord avec l'idée d'un concours interne pour les contractuels. Je pense que les AC devraient être remplacés par des fonctionnaires (en ouvrant plus de place de concours) dans la mesure où la plupart des postes d'AC remplissent des besoins PERMANENTS et non conjonctuels. Les possibilités de promotion et de mobilité doivent s'inscrire dans une démarche d'accroissement de la motivation du personnel et de sa compétence : je ne comprends pas cette phrase et ce que vous voulez démontrer ?

1000022 no

1000023 yes

You should also demand a definitive end to parachuting in non-qualified people into senior posts. This is a disaster for our management. A return to the method and an end to working an extra, unpaid ½ hour every day should also be raised.

1000024 yes

Supprimer les publications de postes "bidons" SVP: càd publier des postes alors que le candidat est en fait déjà choisi. C'est injuste et donne de faux espoirs à ceux qui cherchent, sans compter le temps perdu à postuler pour rien. Certaines DGs recrutent uniquement entre elles (p ex DEVCO, ECHO...) laissant ainsi peu de chances à d'autres d'y entrer. Pourquoi ne pas prévoir que les retours de délégation aient aussi des postes "garantis" dans d'autres DG. La Commission devrait savoir si elle veut la mobilité de son personnel ou pas. Attention: Si la durée passée dans un poste précis favorise la promotion cela risque de bloquer la mobilité. Mr Juncker va-t-il faire quelque chose contre la lourdeur administrative de nos institutions?: on va finir par ne plus devoir réfléchir à notre travail mais seulement remplir des fiches et cocher des cases...

1000025 yes

1000026 yes

1000027 Il faut rétablir les concours internes pour donner davantage de possibilité d'évolution de carrière au personnel, tous grades et catégories confondus.

1000028 yes

A priori d'accord sauf pour le point "Concours internes pour les AC et examens de reclassification pour les AC de tous grades (voir aussi l'appel du Collectif des contractuels". Je pense que c'est la porte d'entree afin de terminer surtout les fonctionnaires AST. On devrait avoir plus de concours AST. La CE est en train de revoir ces couts a la baisse et oublie qu'il faut un bon melange de personnel a tout les niveaux. Les ACs devrait demander la possibilite d'accéder au fonctionnement atravers des concours AST et ne pas essayer juste de prolonger leurs contrats.

1000029 yes

1000030 yes

1000031 yes

1000032 yes

1000033 yes D'accord avec tous points!

Partialement d'accord. Pourquoi des concours internes? Mieux vaut des concours externes ouvertes à tous pour tous le niveau en fonction des besoins des institutions - c'est plus transparent. Et des promotions liées au mérite. Et appliquer une règle comme quoi sur des postes permanents faut des gens permanents recrute par des concours externes transparents.

1000034 no Tout recrutement en CDD devrait être cible à des besoins ponctuels et non renouvelables.

1000035 yes
1000036 yes
1000037 yes
1000038 yes
1000039 yes
1000040 no

J'ajouterai une règle du genre: - mise en place d'une limite du nombre de personnel externe dans les unités: 2/3 officiels (AD, AST, AC), 1/3 externes (INT, prestataire) Je pense particulièrement aux unités informatiques où systématiquement le personnel externe est permanent avec des coûts de sous-traitance à faire envier les officiels (en incluant les 50% de taxes Belges). C'est une politique qui est déjà en place dans les sociétés qui ont une vision long terme de leur informatique.

1000041 yes
1000042 no

Pourquoi ne pourrait-on pas proposer un cdi pour les AC qui travaillent dans les institutions européennes aux mêmes conditions que les AC qui travaillent dans les offices? (déjà adhérente u4u)

1000043 yes
1000044 yes
1000045 yes

A new issue that should be put on the table is making the temporary agents with indefinite contracts (that have served for more than ten years)officials. Obviously, if they serve for more than ten years in the Commission or the Agencies, it means that they are covering a permanent post and should be treated accordingly. Thank you

1000046 yes
1000047 yes
1000048 yes
1000049 yes
1000050 yes
1000051 yes
1000052 yes

Because these are not the core problems. Problems are:lack of vision, lack of trust in the extremely liberal policy, incompetence of the management, it is high time to think out of the box. Regarding promotions, should come this year or next year does not matter provided it comes.

1000053 no
1000054 yes
1000055 yes
1000056 yes
1000057 yes
1000058 yes

1000059	yes	
1000060		Ce qui me touche beaucoup plus sont les changements du statut: 40heures/semains et le gel des salaires
1000061	yes	
		Je pense qu'il est temps de mettre en place à la Commission et dans les Agences une réelle politique de carrière qui s'appuie sur la notion de parcours professionnel dans un métier. La notion de métier est un concept clé car elle permet à chacun de prendre conscience qu'il peut progresser en accroissant le nombre ou la profondeur de ses compétences. Elle permet aux Agents de s'identifier dans un groupe cohérent et soudé aux intérêts convergents. Ce qui est loin d'être le cas pour les AD, AST, AC GF IV, III, II, I. Il est contre productif, démotivant et frustrant pour nous de s'identifier à un grade et bien plus valorisant de s'identifier à un métier, informaticien, juriste, auditeur, HR. Les métiers doivent être déclinés en compétences (Savoir, Savoir faire savoir être) et chacun dans son métier doit avoir conscience de son niveau de compétence sur cette grille, cela détermine la formation dont nous aurons besoin pour devenir meilleur dans notre emploi et dans notre communauté de métier, cela détermine également ce qu'un panel doit valider lorsque nous faisons un recrutement interne, cela permettra enfin de réfléchir sur la gestion prévisionnelle des compétences dans notre
1000062	no	institution.
1000063	yes	
1000064	yes	thanks
1000065	yes	
1000066	yes	Bon courage.
		Une politique de gestion active des ressources humaines entraine automatiquement un desequilibre entre le personnel normal et cabinets ou assistants ou persons proches des managers. En plus une rotation avec un marché emploi réduit les competences dans le services. Le reclassement met en danger la promotion normal et la replace au longterm. Non respect des pourcentage de promotion n'est pas acceptable en faveur du report end casade de promotions mettant acess
1000067	no	au grade de fin cariere extemement difcil.
		Je suis d'accord avec tout et ne particulier de nouveaux concours internes qui, malghré ce que les autres sydnicats disent, ont été très positifs. Il en faut des nouveaux sous les mêmes regles appliquées lors du précédéent car c'etait méritocratique. Seul point où j'ai mes doutes est sur votre demande concernant la certification: on ne fait pas un cadeau à des collègues en les certifiant alors que certains n'ont pas le profil requis et qu'ils ne trouveront aps de postes. Mieux vaut redefinir complètement cet instrument.
1000068	yes	
1000069	yes	
1000070	yes	
1000071	yes	
1000072	no	EU taxpayers are reluctant to shell out even more to eurocrats. Administration should cost less and not more and we need changes to that effect.

1000073	no	I do see how this catters for the AD12 without strong supports from Commissioners or national governments
1000074	yes	
		Votre syndicat, comme la plupart à part (heureusement) Generation 2004, ne met jamais l'accent sur des mesures destinées à compenser les handicaps que doivent vivre au quotidien les naufragés de la réforme 2004. En fait simplement appliquer les mesures prévues par la Commission elle-même lors de cette réforme. La majorité des syndicats dont le vôtre se focalisent sur les carrières AD (dont une petite partie consomme une grande partie du budget personnel) et AC (pourquoi un AC ne devrait-il pas passer un examen externe comme tout le monde et notamment les post-2004). Les AST
1000075	no	post-2004 dans tout cela ?
		Difficile de voter oui ou non sur autant de mesures. OK sur l'approche à long terme, mais pas d'accord sur les propositions court terme de concours internes : leur effet est plutôt démotivant vu la façon dont ils sont gérés. De plus, vu l'ancienneté du "nouveau statut", cela pénalise ceux qui sont actuellement AD 9/10 en passant par tous les grades intermédiaires et qui se retrouvent soudainement en compétition avec ceux qui ont bénéficié de ces concours.
1000076	no	
1000077	no	Je n'approuve pas les concours internes
1000078	yes	
1000079	yes	
1000080	yes	
1000081	yes	
1000082	no	
		l'idéal serait d'annuler le dernier changement dans le statut de 2014. Pour des personnes comme moi, cela a été unilatérale. CAD, j'ai perdu les congés vers mon lieu d'origine, le petit pécule de vacances. Lorsque j'ai passé mon concours, on m'a déclassé vers le bas. Quand j'ai commencé j'avais les 4% et quand je suis revenue en 1999, je n'ai pas pu les avoir, toujours dans les mêmes conditions. D'autres vivant à BXL depuis plus de 15 ans ont réussi même à avoir les 16%. Je crois que tout cela dépend de la personne qui gère votre dossier. Pour les pays comme la Suède, Finland, Dynmark, vont-ils encore accepté de venir travailler en Belgique pour la Commission avec les nouvelles conditions? à terme, ils n'aurront du personnes que des pays on le salaire de base est une misère... mais vu le coût de vie en Belgique pour les petits travailleurs le salaire proposé couvre pour certains une partie du loyer, (un couple avec deux enfants, devant payer 1500€ de loyer) qui restera-t-il du salaire en fin du mois avec la nouvelle echelle de carrière?
1000083	yes	
1000084	yes	
1000085	yes	
1000086	yes	
1000087	yes	Insister sur le fait qu'on perd en 4 ans près de 20% de pouvoir d'achat...!
1000088	yes	

1000089	yes	
1000090	yes	
1000091	yes	
1000092	no	Je suis d'accord avec presque tout, mais pas avec l'organisation de concours internes en général. Au contraire, si on souhaite titulariser il faut organiser des concours externes pour permettre à chacun de participer.
1000093	yes	
1000094	yes	
1000095	yes	
1000096	yes	
1000097	yes	
1000098	yes	the labelisation du poste ne doit pas etre reservé seulement aux AD13 comme la Commission a l'intention de faire de façon arbitraire
1000099	yes	Mobilisation but mostly motivation and engagement of the EU staff are mostly important for obtaining successful and very productive work results. In this aspect, a clever, just and proactive (given the needed competitiveness due to the globalisatin) staff policy (eg appraisal, career prospects, training) is essential. See an example of performance appraisal at http://www.sagepub.com/upm-data/45674_8.pdf
1000100	yes	il faut sauver les AC
1000101	yes	Complètement d'accord avec toutes les mesures à court et long terme formulées. Merci pour l'initiative.
1000102	yes	
1000103	yes	
1000104	yes	
1000105	no	I do not agree with the internal competitions. If there are any financial resources available for promotions, they should be used for regular promotions, which are linked to real performance, and not for internal competitions, where people are assessed on the basis of a short written text and a short interview.
1000106	yes	Dans ce marché d'emploi il faut que l'offre existe pour toutes les catégories. Aujourd'hui ce n'est pas le cas dans la pratique. (Je pense aux AST 5-9)
1000107	yes	
1000108	yes	
1000109	yes	
1000110	yes	
1000111	yes	

1000112	yes	je suis fin de carrière sans responsabilité d'encadrement du personnel et je déplore l'absence d'une carrière autre que celle menant à chef d'unité etc...pour le personnel expérimenté.
1000113	yes	I hope for a brighter future as a contract agent.
1000114	yes	I agree to the cascade & full use of the unutilised quotas + internal competitions for AD staff. I disagree that Contract Agents undergo internal competitions which are generally easier & have less candidates than external ones. This situation would give them privileges & de-value the tight external selection that current officials went through.
1000115	yes	
1000116	yes	
1000117	yes	
1000118	yes	
1000119	yes	
1000120	yes	
1000121	no	No cannibalisation of "normal" promotions !!! "Concours internes de reclassement" should only take place if additional promotion possibilities are made available for these.
1000122	yes	
1000123	no	Tant que les agents temporaires ne font pas partie des négociations je n'approuve aucune initiative. Je ne comprends pas pourquoi on donne tellement de support aux AC alors que les temporaires sont dans les agences depuis au moins 18 ans (agent temporaire depuis 16 ans dans mon cas et toujours temporaire, ce qui est un non-sens)et qu'aucune possibilité de concours interne ne leur est offerte. Pouvez-vous me donner une explication raisonable? Si le dialogue social se fait c'est pour toutes les catégories pas pour la moitié seulement.
1000124	yes	
1000125	yes	
1000126	yes	
1000127	yes	Aussi re-introduire des tests EPSO basés sur la connaissance et l'expérience , et non pas seulement sur le talent
1000128	yes	

After serving the EU institutions for 14 yrs (4END+10TA)I have been denied my contract to be permanentised. As single mother with 3 dependent small children on one side and a very experienced, know;edgeable and higly skilled staff I find myself in the street. I find my case a criminal waste of valuable resouce. Why has all this happen then, one may ask. Because I did have guts to say what I think. Because the one addressed didn't like it. This should not be allowable. We have a huge problem at the EU institution: psychologically unfit persons get the decisive positions, they harm the system, playing their games on the cost of the EU tax payers. The EU servant should first of all be honest and impeccable. I postulate for the change of the current recruitment approach. The make-up of the best in the selection falls down once they get their office. And a nightmare starts. Tens and hundreds and perhaps globally all over the system thousands suffer burn-out and depression. Is it what the EU citizen pays for?

1000129

yes

1000130

yes

1000131

yes

1000132

yes

1000133

yes

Hello Is there something for those middle-grade officials that came in right after May 2004 (eg. AD8 or AD9 or AST 3-5)?

We really feel double squeezed by this partial approach: low start and no chances of catching up (like those that are now being called for with a 10 year delay). What is being proposed is not more a divide and win approach battering the middle ground?

1000134

no

1000135

yes

1000136

yes

1000137

yes

1000138

yes

1000139

yes

dont forget that EPSO competitions should be reorganised, in order to avoid arguable tests (like situational one: they can

1000140

yes

easily play with it, and it is not possible to verify the results).

1000141

yes

1000142

yes

1000143

yes

1000144

yes

1000145

yes

1000146

yes

1000147

yes

1000148

yes

1000149

yes

1000150

yes

1000151

yes

1000152 yes
 1000153 yes
 1000154 yes
 1000155 yes
 1000156 yes
 1000157 yes
 1000158 no
 1000159 yes
 1000160 yes
 1000161 yes
 1000162 yes

1000163 yes Il faut être plus exigeant pour les possibilités de carrière des contractuels. Une personne qui a donné satisfaction pendant 1 ou 2 ans devrait pouvoir prétendre à un contrat à durée indéterminé, avec ou sans CAST. De toute manière le niveau des examens Cast est tellement ridicule (en tout cas pour les GFI & II) que ce n'est pas une garantie de compétence.

1000164 yes We need some measures to help highly-skilled AST's who were recruited after 2004 in lower grades than they would have been prior to 2004, and who have not been promoted fast enough to enable them to achieve the highest AST grade, at the end of their Career. # AND: HR urgently needs to put in place means to motivate AST9's who are blocked in their careers, with perhaps 10-12 years to go to Retirement. Why should these AST9's be bothered to do their work well, if the recognition they get for it is NADA/TADA/RIEN/NIENTE/“—L/NUL!

1000165 yes Je veux que soit rétablie la carrière des AST comme avant le 01/01/2014, soit la possibilité pour les AST attestables de poursuivre leur carrière jusqu'à AST9 SANS examen sur leur poste qui a été arbitrairement modifié en AST/SEC limité au grade 7 AU 01/01/2014.

1000166 yes

1000167 yes

1000168 yes Cette approche à plus long terme devrait s'appuyer sur les éléments suivants : •

1000169 yes

1000170 yes

1000171 yes C'est pour les AST post-2004 que la détérioration est la plus criante.

1000172 yes

1000173 yes

1000174 yes "complexifier les processus et de rendre l'exercice du métier plus difficile": De quel métier parlez-vous ? Je suis AC en Délégation et spécialiste en Développement rural. A DEVCO, je sens que je perds mon domaine de compétence pour devenir un bureaucrate d'une machine sur laquelle on n'intervient plus (complexification!). Les gens qui savent, qui ont du métier, ne sont plus mis à contribution, c'est du gachis ! "Une nouvelle politique de gestion des ressources humaines", oui, mais dans un cadre institutionnel et stratégique à redéfinir.

1000175 yes La disparité des statuts et des salaires (je pense en particulier aux contractuels) est inacceptable et un contrexemple de ce que prêche la Commission en matière d'égalité des droits.

1000176 yes

1000177 yes A la réflexion, je proposerai aussi de compléter la phrase "Une nouvelle politique de gestion des ressources humaines devrait permettre une gestion moins précaire du personnel contractuel. Les collègues doivent accéder à des carrières à durée déterminée et/ou indéterminée dans les services centraux ou périphériques, suite à une sélection unique, commune à toutes les catégories de contractuels" avec la mention qui suit: "En outre, le recours à des contractuels dans les institutions devrait à l'avenir être plus strictement limité, comme c'est prévu par le statut, à des postes impliquant seulement des tâches manuelles et d'appui administratif. Il ne saurait être question en effet que la possibilité pour les contractuels à des carrières plus longue ne serve de prétexte à augmenter le recours à ce type de contrats"

1000178

1000179 yes G save the President!

1000180 yes

1000181 yes

1000182 yes pas entièrement d'accord - "une véritable politique de formation..." doit être mise en place - former pour n'aboutir à rien comme on a connu depuis des décennies maintenant ? - mieux vaut un itinéraire pédagogique - pour que les gens qui le souhaitent puissent évoluer et dans l'immédiat - la grande restructuration en place - après 27 ans de carrière et une bonne expérience tout compte fait, je me vois relégué dans un pool de financiers - à quoi de me rejouir - après mes débuts dans un pool en 1987 j'avais bien évolué - de retour au purement exécutif - quel mérite, quel respect

1000183 yes

1000184 yes

1000185 no

1000186 yes

1000187 yes

1000188 no

1000189 yes

1000190 yes

1000191 no

1000192	yes
1000193	
1000194	yes
1000195	no
1000196	yes
1000197	yes
1000198	yes
1000199	yes
1000200	yes
1000201	yes
1000202	yes
1000203	no
1000204	yes
1000205	yes
1000206	yes
1000207	yes
1000208	yes
1000209	yes
1000210	yes
	Nobody can be against most of these principles, therefore it's unfortunately likely that nothing will change We do not need many new ideas, just that the current theory is applied It does not help to propose new measures if nothing is actually enforced
1000211	yes
1000212	yes
1000213	yes
1000214	yes

ABSTENTION. I am against having external concours for AST 5 – 7 "pour donner une opportunité aux personnes hautement qualifiées et avec beaucoup d'expérience professionnelle (y compris le personnel AC en délégation ou en agences)". My reason is: as per the 2004 Reform, the Commission decided to downgrade the entrance grade for the newcomers – in 2003 hundreds of colleagues sat for a Concours which was clearly labelled as B4/B5 in the Journal Officiel (that is AST6/AST5), but in 2005 they were all unfairly recruited as AST 3. Today, after NINE YEARS, they are AST 4 or 5 or maybe 6. These colleagues would find it as a SLAP IN THE FACE, if TODAY the Commission starts recruiting staff as AST 7 (that is, FOUR grades higher than our recruitment grade, presumably asking for qualifications and experience which we already had nine years ago, when we were recruited as AST 3. This would only ADD INSULT TO INJURY to the many colleagues who were unjustly recruited as AST 3 and had to wait several years to arrive at AST 5. These colleagues suffered enough, being amalgamated with the ex-C and being treated as the "juniors" of all the ex-Cs who were AST 4 and higher at the time when they (B-grades) were recruited as AST 3. If anyone is recruited NOW as AST 7, we would really feel that WE are being penalised yet AGAIN – let's face it, how/where will the new AST 7 posts be found? The Commission will definitely not add to the number of AST 7s in place, not at the time when it is cutting down on staff numbers. Therefore the posts will be found by REDUCING THE PROMOTIONS OPPORTUNITIES of the staff in place (that is, the present AST 4, AST 5, AST 6) who have already been penalised enough. Anyway, what tasks would these new AST 7s do? At the moment we have a situation where AST 3 up to AST 9 (and until last year AST 11) have identical job descriptions, doing identical jobs. Where would the new AST 7s fit in? We should try to improve the situation of the AST 3 – AST 6 colleagues in place (that is, the post-2004 B-grades who were recruited 2 or 3 grades lower than advertised, lower than the equivalent grades as applied to pre-2004 colleagues, and lower than their qualifications/experience warranted). We should NOT penalise them further by recruiting external AST 7s who would have the same qualifications and experience as them, but who would immediately become their seniors (AND reduce their promotion prospects). For the same reason I am against the blank titularisation of the ACs (and internal exams for ACs). In order to become officials, we had to sit for difficult and extended examinations. The tests for recruitment as AC are considerably easier. The entry into service for officials should remain by external concours. With regard to internal competitions: they are very good (that is, for the few persons who benefit from them and are thus promoted 2 grades). However it should be pointed out that these internal competitions "cannibalise" the normal promotion procedure. We should beware having the number of "normal" promotions reduced, in order to accomodate the internal competitions, since this would leave many very good candidates without their deserved promotion, because this was used for the internal competitions exercise. Is this what we want??

1000215

1000216

1000217

1000218

1000219

1000220

1000221

yes

yes

yes

yes

yes

yes

1000222	yes	Please consider the issues of local agents as well in the proposal. As always local agents are referred as backbones and if these backbones do not get support, the institution will collapse. Please do not discriminate at least in the proposal to the
1000223	yes	new commission.
1000224	no	Les concours de reclassement ne servent qu'à parachuter les petits copains. Il faut mettre en place un système de REC transparent afin de permettre à chacun de progresser selon ses mérites et son travail.
1000225	yes	
1000226	yes	
1000227		I do not have the time to read the document now, but I know that the only way to realise the objectives is to have strong unions. When I started workin here there ere about 5 unions, nowadays we have about 8, putting a lot of energy in fighting against each other. So only one main comment/advise: MERGE with other unions to create strong syndicalism able to defend the interests of the staff!
1000228	yes	
1000229	yes	
1000230	yes	Je dis oui, plutôt que non, parce que je suis solidaire des craintes exprimées par mes collègues. Cependant, je note la phrase "These emergency measures are vital to restore trust, even if they cannot replace the establishment of a solid human resources policy with medium and long-term objectives, determined after a properly structured social dialogue. " pour exprimer mon besoin de me voir représenter par une organisation qui comprenne que pour être efficace dans la défense de mes intérêts, elle doit travailler en étroite collaboration avec les décideurs. Trop de clichés stériles et inopérants mettent à mal la possibilité de travailler ensemble sur des projets fédérateurs. Je n'ai pas de recette magique, mais il y a une attitude, une communication assertive que nous pouvons certainement cultiver
1000231	yes	
1000232	yes	
1000233	yes	
1000234	yes	
1000235	yes	
1000236	yes	
1000237	yes	
1000238	yes	
1000239	yes	
1000240	yes	
1000241	yes	
1000242	yes	

1000243 yes Is important that the salary is adjusted relating to the place of work and to the life costs for that specific area. Without this adjustment, we'll loose the geographical balance for the staff.

1000244 yes

1000245 yes

1000246 yes

1000247 yes The problems you mention are not new. You could have come up with these ideas many years ago. Also, are you trying to change the purpose of the union away from that of a vehicle for defending the status quo which primarily serves the interests of long-serving staff in high grades?

1000248 yes

1000249 yes Particularly important is to grade new AD staff according to their professional experience and for those that have been recruited in lower AD grades before, to install an evaluation or competition to give them the chance to be reclassified. However, at teh same time we need to be realistic that many of the action proposals will lead to an increase of the total sum required for personnel costs, hence this may result in a smaller workforce. Not sure how to deal with this.

1000250 yes Je suis d'accord avec la proposition pour des concours internes et externs "specialisés". J'aimerais aussi que le concours interns permetent de se présenter à des grades d'accord avec la formation de la personne (mon cas, je suis AT SC1, mais j'ai un master universitaire et si je fais un concours intern c'est seulement pour SC2...). Merci pour votre travail!

1000251 yes

1000252 yes

1000253 yes

1000254 yes

1000255 yes

1000256 yes par apport aux agents contractuels il manque une proposition très importante: mobilitée interinstitutionnelle comme ^pour les officials (to apply etc. etc.)

1000257 yes

1000258 yes in tyhe short term there is also a need to unlock the AD12 / AD 13 carrier creating real opportunities for higly experienced staff so re-motivating them. Same for the AST blocked carriers

1000259 yes

1000260 yes

1000261 yes

1000262 yes Carlos de Oliveira Romão

1000263 yes

1000264 yes

1000265 yes

Staff motivation is not all about career and mobility, it also about job satisfaction, good management, appreciation, and knowledge that we're making a difference for the citizen. Most (?) of us didn't come to work for the institutions for our own benefit, but once here we get told over and over again that that is the most important thing and we forget what we're actually here for - our real bosses as Georgieva said - the citizens of Europe.

1000266

no

1000267

yes

1000268

yes

1000269

yes

1000270

1000271

yes

1000272

yes

1000273

no

La promotion n'est pas tout, la reconciliation de la vie privé et le travail m'importe plus, car j'ai de la famille.

1000274

yes

1000275

yes

Ces pratiques vont accentuer les pratiques de copinage et de passe-droit (et donc les manipulations) qui sont les seules d'application actuellement. Si l'on pose sa candidature pour un recrutement, on connaît les règles et on s'y plie durant sa carrière. Et pour évoluer, le retour à la méritocratie doit avoir lieu. Pour tout concours ou tout système de reclassification, seules devraient être appliquées les procédures absolument anonymes évaluant l'expérience et le potentiel. Pour ce qui concerne la certification en particulier, modifier les procédures qui donnent au management le pouvoir de choisir les personnes qui seront finalement retenues. A quand le retour des examens internes qui donnaient une chance égale à tous

1000276

no

les candidats?

1000277

yes

1000278

yes

1000279

yes

1000280

yes

1000281

yes

1000282

yes

offering long-term careeer perspective for those who were recruited as CA but already on reserve lists of EPSO.

1000283

yes

1000284

yes

1000285

yes

1000286

yes

1000287

yes

1000288 yes Please consider all Temporary Agents (TA) who's contracts are for periods of 5-10 years (3+2 or 5+5) and then they are released from their job. All the knowledge gained is lost for the institution concerned and the TA is left without work. Why if someone has proven their hard work and quality they cannot get permanent post. Instead EU wide open competition gives rference to people who are good at test taking. Please!

1000289 yes

1000290 yes

1000291 yes The grading of the Agencies's CA contracts (Type 3a) should be the same as the Commission's (type 3b). In particular, for the FGI's if you have a lot of experience (e.g. grade 7) and you go and work for an Agency with even more experience than when you started for the Commission, you can lose up to €600 per month on your basic salary. Similarly, an FGIV can lose even more: €850 per month for doing the same job and with more experience accrued ... I am sure you will agree this is totally unfair, however no Unions have mentioned it so far...

1000292 yes One key point to improve management policy is implementation of 360 degree assessment, as is commonplace in all modern companies. This will weed out weak management and strengthen the good managers, thus quickly improve quality of the institutions. A second point is the appalling negative approach of Commission staff (including the Unions) to the staff in the agencies. This is extremely counterproductive. Staff in agencies need to be recognised as being equally important and committed to and important for the European cause as other colleagues.

1000293 yes

1000294 yes

1000295 yes

1000296 no

1000297 yes

1000298 yes

1000299 yes

1000300 yes

1000301 no I disagree with: "maximum use of the opportunities created by the certification procedure, instead of the current restrictive policy". It disrespects AD with proper training and diplomas on the reserve lists.

1000302 no J'estime que U4U devrait dans ses propositions d'emblée suggérer des pistes pour pouvoir financer les demandes effectuées. C'est le gage de la crédibilité des propositions. De bonnes idées d'économies possibles et de priorités négatives ont été proposées, même par des syndicats. Il faut les exploiter afin de proposer un paquet de mesures pour le bien du personnel et qui puisse être financé au sein des possibilités budgétaires existantes. Si U4U adopte ce genre de démarche il se distinguera par son sérieux et l'aspect constructif de ses propositions.

1000303 yes

1000304 yes

1000305	yes	
1000306	yes	
1000307	yes	I suggest adding in the short term list: 1) ensure transparent management of the method for adapting remunerations 2) more transparency or previsibility in career(has the Sefcovic guarantee any value?)
1000308	yes	
1000309	yes	I work in an Agency in Parma (Italy), the European Food Safety Authority (EFSA). We feel at the borders of the empire, without any knowledge and exchange of experiences with other Institutions. It is important for us a flexible labour market, with increased interinstitutional mobility.
1000310	yes	
1000311	yes	
1000312	yes	
1000313		
1000314	yes	
1000315	yes	
1000316	yes	
1000317	yes	
1000318	yes	
1000319	yes	Real expertise in public management and successes in carrying out improvements perceived by stakeholders in the past positions, should be screened and valued in the promotion/competition exercises inside the Commission and the Executive Agencies.
1000320	no	Je m'interroge sur l'opportunité d'organiser des concours pour les ACs. Au delà de la question générale (il existe déjà des concours, les ACs peuvent postuler et ont, du moins, on est en droit de le penser, un avantage 'concurrentiels' du fait de leur longue expérience (y compris celle au sein des institutions européennes). Mais que se passerait-il si un ex-AC avait passé un concours général, était devenu fonctionnaire, dans le grade le plus bas, et qu'un concours s'ouvre pour des AC à un grade supérieur? Please focus enough attention to the senior staff (AD and AST)and try to have much more guidance of thids last stage of their carreer. the issue is not that they are actually blocked for pormotion but that they are been put aside and their expertise and capacities are not used. It is crucial to establish a policy around it. I plea to add this as a priority for further action.
1000321	yes	
1000322	yes	
1000323	yes	This social dialogue requires as well a throrough discussion on mobility issues and building a career within the institutions and bodies - and a special mechanism needs to be put in place for the agencies staff. The maintenaince of HR standards must be kept or improved and attention must be paid to the erosion of fundamental rights.
1000324	yes	
1000325	yes	

1000326	yes	
1000327	yes	
1000328	yes	
1000329	yes	
1000330	yes	
1000331	yes	
1000332	yes	
1000333	yes	I'm not convinced about the internal competitions for CAs. Their entry exams were for CA and not for officials. They are free to participate in external competitions for AST/AD careers.

ABSTENTION. We should try to improve the situation of those who today are AST 9 (and all those who soon will find the end of their career at AST 9) by access to AST 10 and 11. I was recruited in 1999 and today at age 52 I suddenly find myself at the end of my career, with another 11 years to work, with no promotions anymore. This was certainly NOT what I had in mind when I joined the Commission in 1999. It goes without saying that this will lead to a situation of demotivation we only can imagine the extent of today, but it will certainly be the case. I am against the blank tabularisation of the ACs (and internal exams for ACs). In order to become officials, I had to sit for difficult and extended examinations. The tests for recruitment as AC are considerably easier. The entry into service for officials should remain by EXTERNAL competitions. With regard to internal competitions: they are very good (that is, for the few persons who benefit from them and are thus promoted 2 grades). The situation of INTERNAL competitions for passing from AST to AD also had good aspects, even if it should be pointed out that these internal competitions "cannibalise" the normal promotion procedure, which would be negative. With regard to the certification procedure, it is to be noted that the failure rate of the final examination of candidates is extremely high (average failure rate is 40 %, and in certain years as high as 60 % !!!). This leads us to believe that something is really wrong with the initial selection procedure – it is obvious that it is not the best applicants who are chosen by their DGs to follow the certification programme. Obviously the persons selected are not selected on OBJECTIVE and MEASURABLE criteria, where knowledge is tested before providing access to the training.

1000334

The injustice of suddenly blocked end-of-career grades AD13 and AD14 leading to arbitrary, unjustified and illegal discrimination ("management/non-management" and the like) must be stopped and remedied: The promotion-rate AD13 to AD14 was never respected in the past: respect would have solved the career-blockage of most staff now suffering from it. Where went the money saved by not respecting the statutory promotion-rates?

1000335	yes
1000336	yes
1000337	yes
1000338	yes
1000339	yes
1000340	yes

1000341	yes	
1000342	yes	
		Tout est basé sur les promotions et la précarité. Il faut se battre aussi sur les conditions de travail: Le télétravail (!!!!) , office sharing, time-sharing, donner la possibilité de travailler à 35h/semaine et compenser par un emploi à x% (time-sharing). Etc. Faut que ça deviennent un peu plus moderne et flexible ici.
1000343	yes	
1000344	yes	
1000345	yes	
1000346	yes	
1000347	yes	
1000348	yes	
1000349		
1000350	yes	excellent opportunity to let him know how motivations are important and ways to implement fair and just measures
1000351	yes	
1000352	yes	
1000353	yes	
1000354	yes	
1000355	yes	
		Very good initiatives, both on the short- and on the longer term. I'd like to suggest an additional short-term measure though, namely the re-instauraton of a principle that existed in the past, namely : when an AST (formerly B-grade)succeeded in an external competion, he/she would keep an equivalent grade in the new/higher category, as is now done in the certification exercise : an AST7 becomes AD7, etc. This would encourage a high number of AST colleagues in higher grades (AST6+) to participate in external competitions, leaving more "space" to AST5 colleagues, or AST colleagues with no university degree for the certification exercise.
1000356	yes	
1000357	yes	
1000358	yes	
1000359	yes	
1000360	yes	
		Je suis d'accord sauf en ce qui concerne les AC, je pense que leurs contrats ne doivent pas être à durée indéterminée car je pense important de garder la différence entre fonctionnaires et agents contractuels. a l'heure ou l'on parle de pouvoir renvoyer les fonctionnaires non performants, il faut rester cohérent
1000361	yes	
1000362	yes	Sounds sensible to me. Good luck!
1000363	yes	

Mise en place d'une politique de gestion active des ressources humaines, de détection des talents, de suivi des carrières.
Very good idea! Should take into account staff who is really "working" and not only those who do nothing, having enough time to get prepared for the concours, getting a higher grade and just continue to do nothing. •

Le classement à l'entrée du service doit davantage tenir compte de l'expérience professionnelle et être harmonisé dans l'ensemble des services et institutions; •

Les possibilités de promotion et de mobilité doivent s'inscrire dans une démarche d'accroissement de la motivation du personnel et de sa compétence. Cette mobilité doit être interinstitutionnelle, entre offices et agences, de et vers les services centraux des institutions. Pour faciliter la mobilité, il importe de tenir compte dans la suite de la carrière de l'ancienneté acquise dans les différents services ; •

Une nouvelle politique de gestion des ressources humaines devrait permettre une gestion moins précaire du personnel contractuel. Les collègues doivent accéder à des carrières à durée déterminée et/ou indéterminée dans les services centraux ou périphériques, suite à une sélection unique, commune à toutes les catégories de contractuels ; And why not TA? And why not LA? And why not Officials? •

L'organisation d'un marché de l'emploi interinstitutionnel, passant par la publication des postes, doit garantir la transparence et la fluidité des recrutements. Should be possible in both ways and not only one way direction. •

Une véritable politique de formation tant à l'entrée en service que tout au long de la carrière doit être mise en place.
Above all: COM and EEAS should better work together; -

I would add another point which in my opinion is crucial (and not too expensive): motivation of staff through "environment": wellbeing at work (mostly done) activities, but also providing crèches, schooling, away day (can be to visit project which is dealt with in a Directorate General) etc. -

Management Training -

Does management, coming from Member States, also have to go through "concours"? – like all others do? Equal treatment for all! At least, they should all have 3 languages (and not only EN, EN and EN) -

And in fine: Same staff regulations for all institutions (PE = COM) -

I see that AST grades from MS can come to the EEAS etc.; I have not seen that possibility for our AST-colleagues; Kind regards, Ute