

Commentaires des collègues du PMO liées aux questions permettant de laisser un avis.

Q10. Avez-vous été confronté à un syndrome d'épuisement professionnel (burnout) depuis le 01/02/2021 au PMO? Have you been confronted with a syndrome of professional exhaustion (burnout) since 01/02/2021 at the PMO?

1. charge de travail démesurée, niveau de formation insuffisant, 0 planification des décisions=épuisement
2. insécurité, instabilité, trop de pression, trop de tâches, trop de changements fréquents incohérents
3. j'ai frôlé le burnout, raison pour laquelle j'ai quitté le pmo et je le regrette, ce n'était pas prévu en janvier 2022 en ouvrant mon écran blocage impossible de travailler plus aucune force
4. Pas de burnout jusqu'à présent, mais pas loin d'y arriver
5. Trop de stress car trop de travail (tension excessivement haute et tachycardie)
6. Réorganisation et décisions du Directeur sans concertation
7. syndrome d'épuisement lié à des problèmes personnels renforcé par la détérioration de l'ambiance
8. Too many tasks at the same time..
9. pas encore mais il manque vraiment peu
10. bore out - je m'ennuie en plus de la charge de travail
11. pas un burnout mais un épuisement mental et physique
12. Pression, devoir fournir plus toujours plus vite, tous les membres de l'équipe ont fait un burn out
13. manque de respect envers les contractuels
14. épuisement car tout le temps reste le travail en retard, mails fâchés de ma HoT, pas vrai burn out
15. Je ne me suis pas absenté mais la période a été très dure psychologiquement.
16. Surchage de travail/délais infaisables/Multiples décisions hâtives sans analyse opérationnelle
17. je m'accroche pour ne pas tomber malade comme d'autres de mes collègues, ce n'est pas facile
18. surcharge de travail incroyable due à la réorganisation et à l'absentéisme d'autres collègues
19. Improvement is good but the constant and sudden (unnecessary) changes are too much
20. rôle impossible à tenir quand on a les valeurs soi-disant soutenues par la Commission
21. Trop de pression, trop de travail, pas d'écoute, pas de feed back positif seulement du négatif
22. too many tasks to cope at the same time - ready to work night and days, week-ends
23. je n'ai pas encore eu de burn out mais il est proche d'arriver
24. Exhausted, demoralized, tired, fed up, sad, overworked, stressed, angry
25. insomnie stress nervosité angoisse
26. discrédit, déconsidération de la part de ma hiérarchie
27. Surplus de travail, accomplir des tâches en un temps record d'où stress. Travail dépressié
28. Encore + de travail depuis 2021 et nettement moins d'effectifs
29. la hiérarchie répercute fois 100 la pression venue d'en haut; je ne suis PAS ENCORE en arrêt

30. surcharge travail, oppression, frustration, mépris de la hiérarchie pour qui ns sommes des ss fifres
31. j'ai continué a travailler mais je suis epuisée moralement

Q12. Avez-vous envisagé ou décidé de quitter le PMO afin de vous protéger ou protéger votre santé? Have you decided to leave the PMO or considered to leave in the PMO as soon as possible in order to protect yourself or your health?

1. Travail que je n'ai pas choisi, ambiance horrible dans l'unité, problème d'organisation structurelle
2. pas encore a ce stade
3. charge de travail énorme, dossiers difficiles à gérer qui demande une grande concentration
4. Recherche d'un environnement sain et stable
5. nouvelle organisation déplorable
6. J'ai attendu les décisions du Directeur, qui ont permis d'avoir une structure plus rationnelles
7. aucune perspective de carrière, une mauvaise organisation des services et du travail en général
8. Manque de motivation et reconnaissance
9. Dupuis l'arrive de notre director tout se degrade ambiance charge de travail
10. surcharge de travail, départ collègue non remplacée, réponse hiérarchie aucun remplacement possible
11. Non, je reste pour proteger les membres de mon équipe contre la hierarchie
12. il y a une surcharge et stress constante parmi les collègues et une hiérarchie sourde et inpollis
13. à maintes reprises depuis avant car PMO c'est management Mc Do, AC = 0, payé sous minimum social etc
14. Trop de pression, trop de travail, pas d'écoute, pas de feed back positif seulement du négatif
15. find a place with less toxic hierarchy
16. ambiance toxique/responsabilités non reconnues (grade)/pressés comme des citrons/ tjrs plus projets
17. The heavy workload, the constant pressure from the Director, understaffed, underpaid and many more
18. pression managériale - urgence perpétuelle- demandes démesurées - demandes hors compétences
19. -impossible de quitter le PMO car AC
20. Le Directeur a brisé toute la cohésion et met par terre ce qui fonctionne très bien
21. protéger ma santé mentale et physique
22. Pour avoir une perspective de carrière et un peu plus de considération
23. Because it is the worse environment I've experienced in 30 years of work.
24. aucune reconnaissance de mon expérience/travail - promesse non tenue
25. J'ai démissionné à cause de ce management lamentable et de ce travail qui m'a été imposé
26. Oui mais tres peu de fenetres sur des possibles une fois que vous etes au pmo
27. donner/faire toujours toujours toujours plus, reconnaissance ZERO
28. Directeur incapable de gérer et déléguer, en totale méfiance avec son staff

29. Retraite le plus tôt possible
30. j'espère une amélioration = changement de management
31. Je n'ai plus de plaisir à venir travailler, le travail ne me plaît pas, l'ambiance est désastreuse
32. trouver une atmosphère sereine ou pouvoir exercer mes compétences

Q15. Estimez-vous que la réorganisation du 1/1/2022 a été suffisamment discutée avec les chefs d'Unités et leur personnel avant que la décision ne soit prise? Do you think that the reorganization of 1/1/2022 was sufficiently discussed with the Heads of Units and their staff before the decision was taken?

1. certains secteurs (ex l'unité mission qui a été supprimée) sont affectés plus que d'autres
2. aucune discussions. nous nous sommes retrouvés devant les faits, comme d'habitude
3. La Décision a été faussement discutée et ensuite imposée
4. double peine entre un chef d'unité et un directeur qui ont voulu faire du zèle
5. Le Directeur n'a pas compris, avant de prendre des décisions. Même où il y a une base statutaire
6. aucune écoute. la réorganisation a été imposée sans concertation au niveau des équipes
7. La C.d'U. n'a pas été écoutée pire elle a dû partir Les arguments avancés se vérifient ajd'hui
8. aucune écoute. la réorganisation a été imposée sans concertation au niveau des équipes
9. certains secteurs (ex l'unité mission qui a été supprimée) sont affectés plus que d'autres
10. La Décision a été faussement discutée et ensuite imposée
11. cela a été discuté mais le Directeur n'en a fait qu'à sa tête. Il prend une décision puis consulte...
12. Tout a été décidé à l'avance. La réorganisation a été faite sans se soucier des conséquences
13. Réorganisation sans concertation de notre chef d'équipe. qui est en burnout depuis
14. Tous les changements ont été imposés, une fois les décisions prises au préalable.
15. faisant partie du pmo missions j'ai appris et subi les changements du jour au lendemain
16. aucune discussion, tout a été imposé. on nous a dit qu'on pouvait prendre la porte si pas content

Q16. Dans le cadre de cette réorganisation estimez-vous avoir été: As part of this reorganization, do you feel that you were:

1. La réorganisation n'a pas affectée mon travail mais celui-ci ne correspond plus aux attentes.
2. Due to the enormous amount of information to learn and the lack of time.
3. Tout était pensé d'avance par la Direction.
4. Aucun point de vue donné n'a été pris en considération
5. pas directement touché, à part l'arrivée d'un HoU qui est un mini-directeur
6. je ne devais pas être concernée par cette ré-organisation j'ai été mise sur le fait accompli
7. nous mettre au pied du mur, où est la préparation??
8. Les formations fournies par le PMO sont BEAUCOUP trop légères. depuis toujours!
9. Formation insuffisante, dossiers sensibles, charge de travail élevé (pas de back-up)

10. On a récupéré une nouvelle gestion et on n'a pas été formé préalablement
11. formation de 6 mois prévue, 3 mois en réalité. on avait mal compris ! les dires du directeur (en FR)
12. J'avais de la chance, mon départ a eu lieu avant le 01/01/2022 mais c'était dans le même cadre
13. Pas du tout préparé, ni psychologiquement ni professionnellement
14. j'ai été prévenue 2 semaines avant que j'allais devoir changer de travail. 0 information, 0 préparatio
15. j'ai changé de tâche du jour au lendemain. aucune formation préalable
16. aucune discussion auparavant, nous étions encore en confinement, il nous l'a appris en reunion teams
17. des formations à distance et de plus la reprise des missions au mêmes moments
18. moins de travail, mais l'autre équipe en a beaucoup plus. nous souhaitons récupérer notre charge
19. There was no preparation... it went from 0 to 100 over night
20. peu de temps, toute suite la sortie d'une période très complexe et difficile qui était le lock down
21. nous n'avons que trop peu été invités à participer à l'élaboration de la réorganisation
22. Knowledge management/teams = catastrophe
23. le service auquel j'appartiens n'a pas encore été impacté
24. Décisions illogiques, contraires, annulées. Gens = pions

Q19. Estimez-vous que les méthodes de management du Senior Management (Directeur) au sein du PMO depuis le 01/02/2021 Do you think that the current new management methods of the PMO since 01/02/2022

1. Directors and HoU have open door policy
2. Contrary to previous directors, the current director was familiar with the work of the PMO through his previous functions. This allowed him to understand very quickly what kind of reorganisation could contribute to the better functioning of the PMO
3. Everything is rushed, hushed/sudden and without proper and deep thinking before...
4. Consulter le personnel, mais pas prendre en compte les informations et commentaires des collaborateurs; ne plus produire de résumé écrit du Management meeting, mais convoquer toutes les semaines pour 30 minutes tout le personnel (imaginer le cout !); INEXISTENCE du BC comme guide et référence !!!
5. Il s'agit là que d'une série de techniques visant de faire remarquer, montrer du doigt les collègues qui s'opposent aux ordres humiliants du Directeurs et à ses techniques indubitablement criminelles. Il sème la division au PMO et les altercations entre collègues, en permanence.
6. Sous le masque souriant et avenant se cache l'implacable vision du gain budgétaire et des politiques déshumanisées tant pour le personnel que pour les clients (pensionnés, anciens forcés à la numérisation à outrance,...),...
7. il ne tient pas compte des commentaires et opinions des agents contractuels, il nous prend pour des "push button"
8. déséquilibre entre travail et ressources - manque de personnel
9. Faire de changements n'est jamais facile ni pour celui que le fait ni pour ceux qui doivent

les suivre, difficile savoir qu'elle est la bonne méthode mais la simplification, l'IA comme solution unique est froide, limitante et déshumanise le PMO tant son personnel que ses "clients"

10. on ne remplace pas le personnel qui s'en va et la charge de travail augmente
11. il est trop arrogant et présomptueux, il n'est pas capable de gérer les ressources
12. Depuis la réorganisation on entend tous les jours "que l'on est de la vieille école", que ça fait des années que l'on travaille comme des cons et qu'il est temps de sortir de notre zone de confort et que les règles et les procédures sont faites pour être changées.
13. Je pense que la réorganisation du PMO était dans les cartons du nouveau Directeur bien avant son arrivée chez nous.
14. pas de respect pour les métiers, il croit que tout s'apprend en vidéo conférence et on a un temps record de 2 ou 3 mois. il croit que on est stupide et non éduqué pour pouvoir donner un jugement sur la réorganisation et il n'a jamais voulu nous écouter qu'on va droit dans le mur si on change l'unité
15. Unclear global strategy; b) Tendency to take decisions alone and/or overpassing heads of unit/section; c) Tendency to micro-management (providing working instructions to the staff directly); Overestimation of the role/value of "knowledge management centers"
16. Even if I do not agree always, I am still convinced that he is doing his best in the interest of PMO within the frame that is given to him by his hierarchy. It is an illusion to think that this all comes only from some kind of personal vision.
17. ce n'est jamais facile de venir dans une entreprise pour couper, scinder, diviser et abandonner des équipes en place depuis des années, y a-t-il réellement une bonne méthode? le digital remplace l'homme mais l'homme ne sait pas devenir digital il aurait dû y prêter attention :(
18. Réflexions déplacées, manque d'empathie et de considération pour son personnel...
19. manque d'empathie, manque de considération sur le travail fourni
20. Une réorganisation se justifiait mais pas une aussi grande, pas un chamboulement sans accompagnement. Tout n'est pas à jeter dans son management

Q20. Estimez-vous que le Senior Management du PMO est parvenu à créer depuis le 01/02/2021 une atmosphère de confiance mutuelle, qui favorise l'engagement de son personnel? Do you think that Senior Management has succeeded in creating an atmosphere of trust, which promotes the commitment of its staff?

1. The PMO management team takes to heart the needs of the PMO staff. That is known and appreciated by most colleagues. I have absolutely no indication that the anonymous mails would find approval among staff. And quite rightly so.
2. Depuis les premières réunions, dans lesquels le directeur voulait "apprendre" des gestionnaires, on n'a pas l'impression qu'il ait appris grande chose, si on regarde les décisions qu'il prend, sans se rendre compte des vraies conséquences. Les choses qui marchent sont détruites systématiquement.
3. Le Directeur devrait démissionner sur le champ comme première mesure d'un début de solution à la situation actuelle.

4. je ne connais pas le soleil (si on parle bien du senior management = directeur)
5. nous ne savons pas comment les choses vont évoluer ni comment arriver à gérer la charge de travail. Un dialogue est certes ouvert mais pour nous informer que les équipes ne seront pas renforcées et que nous devons faire avec moins de personnel pour la même charge de travail. Donc pas rassurant.
6. nous vivons tous les jours dans la peur d'être soit mis à la porte soit être réaffecté à un autre poste. Le directeur a été clair il veut tout changer et il le fera quoi qu'il arrive. Si on n'est pas d'accord on est menacé d'être transféré ailleurs avec l'aide de la HR.
7. je n'ai plus confiance même dans la commission européenne et l'union européenne quand je subis le social dumping. le directeur ne fait que appliquer les lois stupides imposées seulement sur le staff du PMO comme contractuelles. diminuer le staff c'est scier la branche sur laquelle HR se repose.
8. EVERYTIME I had troubles with decisions or requests I took the initiative to communicate my thoughts my worries and my disagreement directly, not hiding in anonymity, and always felt heard and understood and sometimes a common solution could be found. Not everybody can be satisfied all the time.
9. pour favoriser l'engagement du personnel il faut savoir récompenser son personnel, on ne peut pas donner un engagement total et supplémentaire professionnellement si nous ne sommes jamais ni reconnu ni récompensé humainement.
10. Peut-être que le Directeur est mal à l'aise en s'adressant aux agents contractuels, mais quelques commentaires laissent entrevoir un manque d'empathie envers cette catégorie de personnel des institutions européennes.. Les commentaires ont été ressentis de ne pas être sincères
11. En ce qui me concerne, je n'ai eu aucun problème direct avec le Directeur. Ce sont les pions qu'il a placés qui sont aussi une grande partie du malaise (pour ne pas dire de la catastrophe)
12. Quand je dis jamais c'est que vu qu'on demande toujours plus avec la suppression de nos restes de confort, on ne peut évidemment qu'être négatif...
13. On n'est engagé que par conscience personnelle qui n'est même pas appréciée ou reconnue et pas du tout récompensée!
14. avant la hiérarchie faisait confiance à son personnel. Plus maintenant, en tout cas c'est l'impression générale
15. je ne suis pas sûre ni dans un sens ni dans l'autre. Je ne peux pas me fier qu'aux bruits de couloir
16. Le fond du problème, c'est l'organisation et la charge de travail.
17. management vertical et change d'avis sans cesse. n'écoute pas nos ressentis, (le terrain)
18. le directeur a déclaré depuis le début qu'il ne nous faisait pas confiance
19. Il est compliqué de répondre correctement aux besoins des bénéficiaires dans ces conditions de travail
20. Nous sommes surveillés comme à l'école primaire, on impose des règles qui ne sont pas dans le statut
21. 6 Chefs d'Unités sur 7 sont partis, nombreux départs et burnout
22. Le directeur a désorganisé le PMO et mis à l'écart les personnes qui ne lui sont pas dévouées
23. Réunions hebdo avec directeur = silencieuses !! (plus de 300 personnes présentes)
24. les quelques tentatives ont échoué : PMO together away day a été un flop par exemple
25. il n'y a aucune confiance (au PMO c'est le bal des connards, les bons managers ne restent pas)
26. il y a de moins en moins d'écoute, les décisions du Directeur sont appliquées, point barre.

27. Feel like we are considered stupid and unknowing despite years of experience
28. Juste l'inverse. Aucune confiance ni même plus de méfiance. Du dégoût.

Q21. Estimez-vous que le Senior Management est à l'écoute de son personnel? Do you think that Senior Management listens to its staff?

1. It is always difficult for management to connect with staff: there have been blogs, videos, coffee hours... But the management debrief introduced by the current director is proving to be an excellent way of reaching out allowing staff to speak out directly. Usually about half the staff attend!
2. Just "Listening" without acting upon is worthless/useless
3. il écoute mais ne fait rien pour changer les choses
4. On n'a pas l'impression qu'il écoute pour apprendre, mais plutôt pour "jouer mieux son jeu".
5. le peuple a pas de contact avec le soleil (si on parle bien du senior management = directeur)
6. Il ont mise en place la reunion du management debrief hebdomadaire qui est bon approche mais on ne se sent pas toujours écoutés, surtout quand on ne reçoit pas des réponses ou la réunion doit se terminer ...plus les temps pour discuter
7. Même si on comprends bien les restrictions budgétaires, vue que l'IT n'est pas de fois capable d'automatiser des tâches qui prends de temps, ça reste une seule solution: avoir plus de staff(même temporaire dans certains périodes) pour gère mieux la charge des dossiers et pas avoir des retards.
8. écouter, c'est aussi recueillir les commentaires des collaborateurs qui travaillent sur les dossiers depuis des années
9. Le directeur a une attitude d'inquisiteur quoi que l'on dise. Tous les jours on est obligés de se battre pour pouvoir faire notre travail dans le respect des procédures. Même ma chef d'unité utilise la menace
10. Il ne faut jamais contredire le Directeur, même s'il clame que sa porte est toujours ouverte
11. nos appels à l'aide et nos appels au danger des changements ne sont jamais prisés sérieusement en compte et ne sont jamais appliqués.
12. depuis la restructuration nous attendons les gestionnaires pour faire face à la charge de travail en plus ... nous n'avons reçu personne en plus ...
13. there are opportunities and open doors - just have the courage to take them / knock on them and you will be heard. Keep on communicating respectfully and openly and you will be heard.
14. Il fait semblant d'écouter, il vient même s'asseoir (virtuellement) à côté des gestionnaires mais suit sa propre idée
15. le management debrief hebdomadaire est une écoute normale, un échange mutuel où nous devrions être entendus et répondu
16. Écouter, oui mais sans suite. Donc faire la sourde oreille
17. Lorsqu'on le met face au problème, il répond toujours que c'est une décision statutaire
18. Difficile à dire... On ne voit évidemment pas ou pas encore les avantages ou bienfaits que nous attendons...
19. On peut effectivement parler mais sans être écouté....

20. si nous ne sommes pas satisfait la seule solution est la porte
21. Les meetings de management hebdomadaires servent uniquement à convaincre le personnel de la nécessité des coupes dont ils ont fait ou vont faire l'objet.
22. A l'écoute oui, du moins en apparence. Est-ce qu'ils en entendent... c'est une autre histoire
23. Quand il a envie. Ce qui est rare...
24. En apparence oui mais dans les faits non
25. porte ouverte mais oreilles fermées. ne vise que le poste de directeur général
26. Management debrief hebdomadaire, staff incentives pour partager idées et suggestions d'amélioration
27. Temps qu'il nous accorde c'est pour le show-il écoute mais n'entend pas
28. Même si il prétend que oui, c'est faux !
29. organisation de réunions etc... uniquement pour relater des faits/décisions déjà prises sans consult
30. seul un petit cercle proche du directeur est écouté les autres sont écartés
31. s'il fait des efforts, ceux-ci sont maladroits et infructueux - ex. management meeting debrief hebdo
32. on entend que nos espoirs c'est la cause perdue, excuse? pas de budget
33. Il est dans sa lancée de changer le PMO et donc rien ne peut l'arrêter
34. Le Directeur a discuté avec un grand nombre de personnes ce qui n'a jamais été fait auparavant
35. Le directeur passe à Luxembourg souvent, mais n'apporte aucune solution
36. We have discussion, but it's in vain. He's doing all the talking and that's it. We cannot comment
37. Des décisions ont été prises, comme si on n'avait jamais fait un travail de qualité et très divers.
38. On ressent un mépris total de la part de la direction
39. Pour le principe mais pas réellement puisqu'il avait tout pensé dès son arrivée.
40. il prétend l'être juste pour la forme et politiquement correct il a toujours raison

[Q22. Avez-vous été concerné\(e\) par une mesure de mobilité imposée par le Senior Management après le 01/02/2021, contre votre volonté et indépendamment de la réorganisation du 1/1/2022? Have you been affected by a mobility measure imposed by Senior Management against your will and independently of the reorganization of 1/1/2022?](#)

1. The change in my function was discussed and implemented at my request. But I would have accepted a change imposed from above. After all, we are a public service. The interest of the service comes first.
2. Comme il fait avec tous les autres collègues, il m'oblige à rester au PMO dans une situation pénible, toxique, dangereuse et contre ma volonté, et ce à contre-avis de tous les intervenants externes qui demandent que ma carrière soit débloquée, au lieu de rester en dépression et burnout permanents.
3. Notre secteur est en sous-effectif depuis que l'on nous a retiré deux personnes juste avant la réorganisation alors que la charge de travail prévisionnelle était connue
4. I see a big difference between being forced and not having the courage to say no. And also, between forcing and imposing - in the worst case imaginable to me.

5. Je trouve le regroupement des équipes IT dans le cadre de la reorganisation une très bonne idée et démarche.
6. Je trouve le regroupement des équipes IT dans le cadre de la reorganisation une très bonne idée et démarche.
7. mobilité interdite (switch vers autre service de PMO) !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!
8. 2 collègues essentielles au fonctionnement de notre service ont été déplacées => déséquilibré
9. Ma mobilité forcée entre dans le cadre de la réorganisation. Nos job descript ne sont tjs pas à jour
10. contrainte de quitter mon job de gestionnaire missions alors que j'adorais ce travail et l'équipe
11. pas eu le choix vendredi je faisais partie d'une équipe et lundi j'étais dans une nouvelle équipe
12. Je n'ai pas eu le choix du travail ni de l'équipe
13. Certaines de mes tâches m'ont été retirées
14. dissolution de l'équipe agences au 01/04/2022: répercussion sur nos clients et dans les équipes
15. j'ai appris qu'en me mute dans une nouvelle équipe 2 jours avant la date de transfere
16. Heureusement pour moi mais cela ne doit pas être simple pour mes collègues
17. Le Directeur, sur base d'une analyse de la charge de travail a pu réorganiser de façon justifiée
18. nous n'aurons plus de bureaux apd 1/2023 alors que nous devons gérer des dossiers confidentiels
19. la caisse de maladie n'est pas impactée bien que le directeur cherche à externaliser nos services
20. let me clarify: I choose to move before the Senior Mgt decide for me but the intention was there.
21. J'ai choisi de bouger avant qu'on m'impose où aller
22. J'ai été consulté et j'ai accepté, tout a été transparent et constructif dans mon cas

Q23. Pensez-vous que les procédures de sélection du middle management depuis le 01/02/2021 ont été organisées de manière transparente et équitable? Do you think that the middle management selection procedures since 01/02/2021 have been organized in a transparent and fair manner?

1. I am directly involved in selection procedures. I know how they are organised. Great care is taken to be correct, neutral and transparent. Not something what can be said about this survey: anyone with an EU login can complete it. So what's its value?
2. I am involved in selection procedures. I know how they are organised. Great care is taken to be correct, neutral and transparent. Not something that can be said about this survey or about the anonymous mails.
3. Le directeur se réserve le droit de valider ou non un candidat. Je viens de le vivre au sein de l'équipe. Après Panel concluant, le directeur à mis son véto au recrutement de la personne.
4. J'ai l'impression que le Directeur place ses pions
5. L ancien directeur faisant fonction à complètement détruit l'unité PMO2, démotivé le staff, a tout fait pour dégouter la chef d'unité du travail pour qu'elle soit viré ou partir d'elle meme. pire encore, il a gardé les plus mauvais elements (ses amis...) et enlevé les meilleurs de l'unité.
6. sometimes short notice, but transparent yes.

7. Le personnel n'est pas tenu au courant de ces procédures; Un certain montant d'information ne circule que par rumeur
8. J'en reviens au middle management. Ils sont sous le contrôle total et volontaire du directeur et ne respectent pas leurs équipes, ne les écoutent pas et ont eu des attitudes proches du harcèlement.
9. Ca par contre je ne pense pas du tout... Les panels et autres sont pas juste du tout...
10. Ce n'est pas à DG HR à organiser la selection?
11. Le directeur décide seul du recrutement!
12. 6 nouveaux chefs d'unité qui proviennent TOUS de l'extérieur. Tout est dit...
13. Experienced managers were put aside/left, unexperienced managers easy to manipulate became HoU
14. des externes sont recrutés comme AT :) c'est aussi compliqué pour eux
15. Beaucoup de nouvelles personnes arrivées au sein du PMO sont des "connaissances" du directeur
16. tres peu de postes mis à disposition en interne
17. les secteurs "apprennent" l'arrivée de collègues (n'ayant PAS la langue requise pour aider)
18. les "titres" de chefs d'equipe ont "disparu" de organigramme pour le AC
19. Il fait croire que oui mais il avait déjà choisi les personnes qui allaient l'entourer
20. Je suis présente au PMO depuis 2009, et je confirme que les chefs d'unité recrutés sont compétents
21. Il n'y a que la dg HR qui peut répondre à cette question il me semble
22. All of the sudden a lot of very competent staff was replaced by the director's pawns
23. No, rules have been broken when selecting personnel by the Director
24. notre nouveau chef de secteur a sacagé notre équipe. Tout le monde veut partir
25. C'est le jeu, mais choix d'ami(e)s et ou de yes-(wo)men
26. c'est sans doute à la DGHR de se prononcer sur ce sujet, le personnel n'a pas accès à ces procédures

Q24. Estimez-vous avoir été victime de brimades ou mesures vexatoires de la part du Senior management du PMO depuis le 01/02/2021? Do you believe that there has been more bullying or vexatious measures against you by the senior management (Director) since 01/02/2021?

1. I have stood up for and openly helped colleagues who needed such help. We have complained against actions validated by the PMO management in the past (2008). We did it openly and in a constructive way. And with respect for our colleagues.
2. I have stood up for and openly helped colleagues who felt themselves and/or effectively were victims of inappropriate behaviour from their colleagues. This happens and not always coming from superiors. There is no bullying by the director. If there was, I would help staff concerned. Openly.
3. Blocage permanent malgré la situation extrême et la souffrance hors-limites qu'il rétro-alimente de façon proactive. Mise en place d'un totalitarisme sans égal à aucun autre endroit de cette institution.

4. Menace sur ma carrière si il apprend que je postule en dehors du PMO
5. de la part du directeur (senior management) = non car je ne le connais pas personnellement mais si on me parle de chef d'équipe (middle management) = oui
6. les absences restent de l'ordre privé, introduire une demande dans les 72h je comprends mais devoir se justifier si ce n'est pas dans les 72h alors que c'est un congé et de l'ordre privé. ça je ne comprends pas. Mentir pour se justifier devient un politique depuis peu!
7. réflexions déplacées dans le but d'écraser et de montrer son autorité - comportement toxique avec bcp de collègues AC et ce, depuis des années, sans impunité
8. Plutôt de réponses générales et affirmations vexatoires telles que: Soyez contents d'avoir un travail, si vous n'êtes pas contents vous pouvez chercher ailleurs "mobilité"?!..
9. la direction générale des RH doit prendre position sur la question
10. e dois fermer les yeux sur certaines irrégularités constatées. On me demande sous peine de représailles d'arrêter de contrôler ce qui doit l'être. Tous les paiements sortent sans aucun contrôle et pour moi c'est intolérable. Je dispose d'un enregistrement de 2 heures de reproches.
11. j ete en plein stress car j aimais énormément mon travail au PMO, mais quand j entends au longeur de la journée du directeur qu on va etre viré et qu on doit plus compter sur le travail au PMO et aller voir ailleurs et voir dans les agences, ca m a créé une dérive profonde et une déception sans égal
12. "si vous n'êtes pas contents vous pouvez toujours chercher un travail ailleurs, Vous avez voulu le télétravail, vous l'avez! On n'aura jamais de budget pour recruter"
13. Mesures vexatoires non personnelles mais par rapport à l'image du staff du PMO
14. Toutes ces questions ne permettent pas de refléter la réalité, elle sont rédigées de manière à ce que la plupart des réponses donnent une image négative de la situation. C'est dommage...
15. Après l'awayday de l'unité lors de la réunion d'unité nous a dit qu'il trouvait choquant le fait que les personnes présent à l'awayday aient demandé si ça comptait comme un jour au bureau (présence).A dit plusieurs reprise que s'il le voulait il pourrait nous dire de venir plus que 2 jours au bureau
16. Comme mesures vexatoires je dirais le blocage de ma carrière et la non-reconnaissance de mon travail alors que je suis dans la liste FGIII depuis 2020 et j'ai une performance considerable au PMO. Maintenant je suis à la recherche d'un poste ailleurs.
17. Quand le Senior management dit à son personnel: Si vous êtes pas content, vous pouvez changer d'Institution
18. les personnes insatisfaites se font vite remballé par une réponse de pas content va voir ailleurs
19. "aller voir ailleurs si cela ne vous plait pas"
20. Gestionnaire enlevé de mon secteur sans que j'ai été consulté/informé, procédures de sélection pipée
21. Changement de poste sans aucun rapport avec mes compétences/expérience professionnelle antérieures
22. interdiction de participer à certaines réunions
23. son indifférence par rapport à mon courrier
24. au sujet contribution du PE pour frais TW -> si on été pas contents on pouvait aller voir ailleurs
25. Au contraire, il a amélioré la structure, notamment en créant une gouvernance informatique
26. refus de m'engager à un poste supérieur malgré un avis favorable du panel de selection

27. je suis en marge depuis longtemps car moins on a de contact avec le management et mieux on se porte
28. Was invited to explain my job. not interest on what we do, just wanted to tell his ideas
29. le management fait de son mieux mais ne résoudra pas le problème sans plus d'effectifs
30. dire que la manière dont nous faisons les choses étaient désuettes
31. C'est très subtil
32. oblig. de passer un test supplem; lors de panel interne pmo après bcp d'années sur poste publié
33. We cannot speak our true mind, pressured, overworked and overloaded. He doesn't care about us
34. il suffit de lire mes RECs des dernières années. Mon autoévaluation 2022 me tracasse depuis
35. on m'a annoncé la non reconduction d'un membre de mon équipe la veille de mon départ en congé
36. les métiers spécifiques ne se remplacent pas en 1 mois de formation, 25 ans d'expérience perdus
37. Mépris et déconsidération
38. critiques fréquentes chaque fois que je donne mon avis, rapport d'évaluation neutre
39. Mon HoU dit agir au nom du directeur, donc oui. Mépris pour mon mal-être. Arret maladie imminent !