



Staff association of the European Commission

LARGE-SCALE REVIEW OF THE COMMISSION'S ORGANISATION AND OPERATIONS

WHAT IT MEANS AND POTENTIAL IMPLICATIONS FOR STAFF

Brussels, 18th September 2025

FR

The world is changing and so must the Commission. Staff delivers to citizens consistently to the highest standards despite mounting external political pressures, constantly changing priorities and a dwindling workforce. Any restructuring and rethinking heavily depends on strategic priorities. The announced large-scale review coupled with the external benchmarking exercise will deeply rehaul Commission's organization and operations. The challenges that lay ahead must be confronted with the legitimacy bestowed by a fully-fledged involvement of staff and their representatives.

This review will be supported by a High-Level reflection group on the future of the Commissions's civil service. **TAO** strongly believes that this large-scale review opens a window of opportunity to tackle structural and systemic problems. Not exhaustive list.

- Optimize in-house talent reconciling it with Commission needs improving its attractiveness for all nationalities and

talented youngsters.

- We should tread lightly and circumscribe the use of generative AI at the workplace; it lacks a moral compass and cannot replace human beings.
- The European Commission should take stock of the teleworking experience defining the direction of travel any modern public administration must aspire to.
- Videoconferencing should complement not substitute face-to-face interaction and it should sound and feel natural.
- External staff selection procedures should overcome EPSO blatant shortcomings and avoid undue powers bestowed on selection boards dominated by contracting units.
- Temporary agent selection procedures should guarantee merit-based selections acknowledging communicating vessels between temporary agent posts and internal competitions.
- Optimize talent management providing adequate professional recognition and a fair career prospect for contract agents.

Initially, we learned about the administration's intentions through the president's mission statement. More explicit plans were unveiled in a document leaked to the press. From the information subsequently published on DG HR's intranet we gleaned that the reflection process would pave the way for a restructuring making the service more efficient and cost-effective. However, **we are still in the dark about the composition of the external high-level group.**

Allegedly it would consist in seven to nine advisors from the public sphere and academia in relevant fields such as digitalization, organizational culture, and civil service reform. Highly qualified experts from other organizations and the private sector, may also be brought in as invited experts. **TAO is curious about the selection criteria** which should be made public and discussed in preliminary contacts between HR and staff representatives.

TAO has been very vocal. In October 2024 we pre-emptively expressed our concerns and identified challenges and opportunities. The large-scale review has far-reaching consequences shaping the Commission's future. **TAO** believes that HR should fully involve staff representatives for the sake of transparency and co-responsibility.

There is no reason not to envisage full staff representative participation in the review exercise beyond ex post participation in the collaborative effort, preceded by the high-level group deliberation and final advice.

TAO specifically demands staff representatives have a seat at the table at the high-level group. Relevant precedents of including staff representatives at the adult table would be the so called 'Williamson' administrative reform group of 1998, and

the “Niels Ersboll” group of 2004.

Raúl Trujillo
President

TAO-The Independents

[On the same subject](#)





Staff association of the European Commission

EXAMEN À GRANDE ÉCHELLE DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION IMPORTANCE ET IMPLICATIONS POTENTIELLES POUR LE PERSONNEL

Bruxelles, le 18 septembre 2025

EN

Le monde évolue, et la Commission doit s'adapter. **Malgré des pressions politiques externes croissantes, des priorités en constante évolution et une diminution des effectifs, le personnel fournit aux citoyens des services conformes aux normes les plus élevées.** Toute restructuration et toute remise en question dépendent fortement des priorités stratégiques. La vaste évaluation annoncée, conjuguée à l'exercice d'analyse comparative externe, transformera en profondeur l'organisation et le fonctionnement de la Commission. Les défis à venir doivent être relevés avec la légitimité que confère une pleine implication du personnel et de ses représentants.

Cet examen sera soutenu par un groupe de réflexion de haut niveau sur l'avenir de la fonction publique de la Commission. **TAO** est convaincu que cette révision à grande échelle **ouvre la voie à une solution aux problèmes structurels et systémiques. Liste non exhaustive.**

- Optimiser les talents internes en les conciliant avec les besoins de la Commission et en améliorant son attractivité pour toutes les nationalités et les jeunes talents.
- Nous devrions agir avec prudence et limiter l'utilisation de l'IA générative sur le lieu de travail ; elle manque de sens moral et ne peut remplacer l'humain.
- La Commission européenne devrait faire le point sur l'expérience du télétravail et définir la direction vers laquelle toute administration publique moderne doit tendre.
- La visioconférence doit compléter, et non remplacer, les interactions en face à face, et elle doit paraître naturelle.
- Les procédures de sélection du personnel externe devraient pallier les lacunes flagrantes de l'EPSO et éviter d'accorder des pouvoirs indus à des comités de sélection dominés par des unités contractantes.
- Les procédures de sélection des agents temporaires devraient garantir des sélections fondées sur le mérite, en reconnaissant les canaux de communication entre les postes d'agents temporaires et les concours internes.
- Optimiser la gestion des talents en assurant une reconnaissance professionnelle adéquate et des perspectives de carrière équitables aux agents contractuels.

Dans un premier temps, nous avons été informés des intentions de l'administration par la lettre de mission de la Présidente. Des plans plus explicites ont été dévoilés dans un document divulgué à la presse. Les informations publiées ultérieurement sur l'intranet de la DG HR nous ont permis de comprendre que ce processus de réflexion ouvrirait la voie à une restructuration du service, rendant celui-ci plus efficace et plus rentable. Cependant, **la composition du groupe externe de haut niveau reste encore floue.**

Il serait composé de sept à neuf conseillers issus du secteur public et du monde universitaire, spécialisés dans des domaines pertinents, telles que la numérisation, la culture organisationnelle et la réforme de la fonction publique. Des experts hautement qualifiés issus d'autres organisations et du secteur privé pourraient également être invités. **TAO s'intéresse aux critères de sélection**, qui devraient être rendus publics et discutés lors de contacts préliminaires entre les RH et les représentants du personnel.

TAO s'est exprimé très clairement. En octobre 2024, nous avons exprimé nos préoccupations et identifié nos défis et opportunités. Cette vaste évaluation a des conséquences profondes sur l'avenir de la Commission. **TAO** estime que les RH devraient pleinement impliquer les représentants du personnel dans un souci de transparence et de coresponsabilité.

Il n'y a aucune raison de ne pas envisager une pleine participation des représentants du personnel à l'exercice de révision,

au-delà de leur participation ex post à l'effort collaboratif, précédée par la délibération et l'avis final du groupe de haut niveau. **TAO exige expressément que les représentants du personnel siègent à la table du groupe de haut niveau.** Parmi les précédents pertinents en matière d'inclusion des représentants du personnel à la table des adultes figurent le groupe de réforme administrative dit « Williamson » de 1998 et le groupe « Niels Ersboll » de 2004.

Raúl Trujillo
President

TAO-The Independents

[Sur le même sujet](#)



Join TAO to reinforce the staff's action and to be informed on your rights!

TAO -The Independents

European Commission
Rue Joseph II, 70 – 1049 Bruxelles
+32 2 296 25 89 // rep-pers-tao@ec.europa.eu



You receive this email because you are an official or agent of the European Commission and therefore listed in its formal directory.

TAO-The Independents is an official EC staff association. [Here](#) to unsubscribe. [Here](#) to view our Policy statement.