

TELEWORK FROM ABROAD SHOULD BE PART OF THE LARGE- SCALE REVIEW

**Presentation of the conclusions of the Workstreams on the Large-Scale
Review**



Brussels, 22nd July 2026

FR

On 13 July Commissioner Serafin introduced the conclusions by the 15 work-streams on the Large-Scale Review, and **your TAO representatives were there on your behalf.**

First, and before we address some of the issues, we would like to pay public tribute to the good work done by more than 100 colleagues for more than nine months. This exercise, carried out under the explicit indication to participants to provide freely their ideas, will certainly remain as a reference for the years to come of a valuable and honest contribution to try to make our institution more agile, efficient and attractive. WELL DONE!

While it will take us a while to go in detail over the close to 400 pages of the report, **TAO** can already point to one topic where the Large-Scale Review team needs to reconsider: **Telework from abroad.**

An exercise such as the Large-Scale Review (LSR) should be willing to examine all work-related matters, hearing actively all relevant actors, starting by the staff members. However, we were astonished to hear that one of the most common requests from the staff, **telework from outside of the place of employment** (a.k.a. “Telework from abroad”) was considered “out of the scope” for the LSR.

An administration that declares itself to be “human-centric” should not reject out of hand a demand by a large segment of its workforce, particularly among the youngest generations.

Addressing an issue does not necessarily imply endorsing it; rather, it allows for a balanced examination of its implications, including possible limitations or risks. Choosing not to address such a prominent topic risk putting in question the whole exercise. **But we still are in time to fix this shortcoming.**

TAO'S POSITION

[TAO's position](#) is well known and was the subject of a EUROPEAN COMMISSION'S STAFF PETITION endorsed by more than 4.700 colleagues, in an unprecedented mobilisation of the staff.

Ever since then, this work pattern has proved efficient and has only gained support across our institution. It is worth mentioning on this respect the results of the **Evaluation of the Working Time Decision**, where *"almost all participants and other stakeholders (e.g. Joint committees) see a potential improvement in the form of increasing the days of teleworking outside the place of employment"*, because this would make the Commission **"more attractive for young(er) colleagues"**.

We would like to reiterate today:

- The world is changing and so must our administration.
- Since the pandemic, the European Commission's staff has proved that it can deliver efficiently even while working remotely.
- Teleworking is not for everybody -every staff member should be guaranteed the possibility to work exclusively from the office- nor for every task.
- The best work pattern is one that encourages efficiency based on flexibility, and flexibility based on real trust with guarantees, together in full compliance with the current rules and the political objectives of the institution we serve.

Recurrent staff polls suggest that the staff consider insufficient the current maximum of 10 days per year of teleworking from abroad. **Already other institutions provide more than 10 days, without affecting the expatriation allowance.**

At TAO we believe teleworking is not the ideal work pattern for all tasks, or for all people. Yet, a modern, efficiency-oriented administration should aim to have the necessary flexibility to offer the best possible work environment, in a professionally stimulating and respectful working place. A real and effective hybrid work pattern is the most suitable and efficient system for an institution of its kind.

Physical presence where necessary, telework where possible and a reasonable number of days that one can exceptionally work from outside of the place of employment.

At his hearing at the European Parliament in 2024, Commissioner Serafin alluded to the difficulty of attracting young talent to work for the institution. Yet, the LSR has decided to overlook the one demand young generations of workers express consistently: The ability to telework, and to be able to do so within the EU.

We are absolutely persuaded that offering the opportunity to work outside the traditional workplace is a powerful way to attract and retain young talented people. It provides flexibility, improves work-life balance, increases productivity, reduces costs, and creates a modern, supportive working environment. Organizations that embrace telework are better positioned to recruit the next generation of skilled and motivated employees. **But the main message TAO is willing to stress today is that our administration should listen to its staff on all the matters they deem relevant.**

Dear Commissioner Serafin,

we kindly request that this matter is not overlooked at the Large-Scale Review, as it could undermine the credibility of the process not taking into account one of the most requested claims by its staff members

Raúl TRUJILLO

TAO-The Independents

President



Staff association of the European Commission

LE TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER DEVRAIT FAIRE PARTIE DE LA REVISION À GRANDE ÉCHELLE

**Présentation des conclusions des groupes de travail sur la révision à
grande échelle**



Bruxelles, le 22 juillet 2026



Le 13 juillet, le commissaire Serafin a présenté les conclusions des 15 groupes de travail chargés de la révision à grande échelle, et vos représentants TAO étaient présents en votre nom.

Tout d'abord, et avant d'aborder certaines questions, nous tenons à rendre publiquement hommage à l'excellent travail accompli par plus de 100 collègues pendant plus de neuf mois. Cet exercice, mené en invitant expressément les participants à exprimer librement leurs idées, restera sans aucun doute une référence pour les années à venir, en tant que contribution précieuse et sincère visant à rendre notre institution plus agile, plus efficace et plus attractive. BRAVO !

Même s'il nous faudra un certain temps pour passer en revue en détail les près de 400 pages du rapport, le **TAO** peut d'ores et déjà mettre en avant un sujet sur lequel l'équipe chargée de la révision à grande échelle doit revenir : **le télétravail depuis l'étranger.**

Un exercice tel que la révision à grande échelle (LSR) devrait se montrer disposé à examiner toutes les questions liées au travail, en écoutant activement tous les acteurs concernés, à commencer par les membres du personnel. Or, nous avons été stupéfaits d'apprendre que l'une des demandes les plus courantes du personnel, à savoir le **télétravail en dehors du lieu de travail** (également appelé « télétravail depuis l'étranger »), avait été jugée « hors du champ d'application » de la LSR.

Une administration qui se déclare « centrée sur l'humain » ne devrait pas rejeter d'emblée une demande émanant d'une grande partie de son personnel, en particulier parmi les plus jeunes générations.

Aborder une question ne signifie pas nécessairement y adhérer ; cela permet plutôt d'en examiner les implications de manière équilibrée, y compris ses éventuelles limites ou ses risques. Choisir de ne pas aborder un sujet aussi important risquerait de remettre en cause l'ensemble de l'exercice. **Mais il est encore temps de remédier à cette lacune.**

LA POSITION DE TAO

La position de TAO est bien connue et a fait l'objet d'une PÉTITION DU PERSONNEL DE LA COMMISSION EUROPÉENNE soutenue par plus de 4 700 collègues, dans une mobilisation sans précédent du personnel.

Depuis lors, ce mode de travail a fait ses preuves en matière d'efficacité et ne cesse de gagner du soutien au sein de notre institution. Il convient de mentionner à cet égard les résultats de **l'Évaluation de la décision sur le temps de travail**, selon lesquels « *presque tous les participants et autres parties prenantes (par exemple, les comités paritaires) voient une amélioration possible sous la forme d'une augmentation du nombre de jours de télétravail en dehors du lieu d'affectation* », car cela rendrait la Commission « **plus attractive pour les collègues jeunes (et moins jeunes)** ».

Nous souhaitons réaffirmer aujourd'hui que :

- Le monde change et notre administration doit changer avec lui.
- Depuis la pandémie, le personnel de la Commission européenne a démontré qu'il peut travailler efficacement, même à distance.
- Le télétravail ne convient pas à tout le monde — chaque membre du personnel doit avoir la garantie de pouvoir travailler exclusivement depuis le bureau — ni à toutes les tâches.
- Le meilleur mode de travail est celui qui favorise l'efficacité par la flexibilité, et la flexibilité par une confiance réelle assortie de garanties, dans le plein respect des règles en vigueur et des objectifs politiques de l'institution que nous servons.

Les sondages récurrents auprès du personnel indiquent que celui-ci juge insuffisant le plafond actuel de 10 jours par an de télétravail depuis l'étranger. **D'autres institutions offrent déjà plus de 10 jours, sans incidence sur l'indemnité d'expatriation.**

Chez TAO, nous estimons que le télétravail n'est pas le mode de travail idéal pour toutes les tâches ni pour toutes les personnes. Pourtant, une administration moderne et orientée vers l'efficacité devrait s'efforcer de disposer de la flexibilité nécessaire pour offrir le meilleur environnement de travail possible, dans un cadre professionnel stimulant et respectueux. Un véritable mode de travail hybride et efficace est le système le plus adapté et le plus performant pour une institution de cette nature.

La présence physique là où elle est nécessaire, le télétravail là où il est possible, et un nombre raisonnable de jours permettant exceptionnellement de travailler depuis l'extérieur du lieu d'affectation.

Lors de son audition au Parlement européen en 2024, le Commissaire Serafin a évoqué la difficulté d'attirer de jeunes talents au service de l'institution. Pourtant, le LSR a décidé de passer sous silence la demande que les jeunes générations de travailleurs expriment de manière constante : la possibilité de télétravailler, et de pouvoir le faire depuis n'importe où au sein de l'UE.

Nous sommes absolument convaincus que le fait d'offrir la possibilité de travailler en dehors du lieu de travail traditionnel est un moyen puissant d'attirer et de fidéliser de jeunes talents. Cela apporte de la flexibilité, améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, accroît la productivité, réduit les coûts et crée un environnement de travail moderne et favorable. Les organisations qui adoptent le télétravail sont mieux placées pour recruter la prochaine génération de

collaborateurs qualifiés et motivés. Mais le message principal que **TAO** souhaite souligner aujourd'hui est que notre administration doit écouter son personnel sur toutes les questions que celui-ci juge pertinentes.

Monsieur le Commissaire Serafin,

Nous vous demandons que cette question ne soit pas négligée dans le cadre de la Révision à grande échelle, car ne pas tenir compte de l'une des revendications les plus demandées par le personnel pourrait nuire à la crédibilité du processus.

Raúl TRUJILLO

TAO-The Independents

Président



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



TAO - The Independents



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.