



Rapport sur le fonctionnement du Statut

[EN version herebelow](#)

Rapport de la Commission européenne du 4 aout 2021 sur le fonctionnement du statut, conformément aux articles 113 statut et 142 bis RAA

Ces deux dispositions prévoient : « Pour le 31 décembre 2020 au plus tard, la Commission présente au Parlement européen et au Conseil un rapport sur le fonctionnement du présent statut. »

Le 4 aout 2021, la Commission a donc adopté son rapport sur le fonctionnement du statut. Quelles en sont donc les principales caractéristiques ?

On peut noter que ce texte couvre la période qui va du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2019, soit six ans.

Il a été construit comme un méta-document qui se réfère aux obligations de rendre compte de la Commission, telles que prévues par le texte statutaire. Il démontre que l'exécutif communautaire a effectivement rempli ces obligations découlant du statut et assuré une surveillance de l'ensemble des dispositifs statutaires.

Il présente également un bilan sur certains aspects de la mise en œuvre du statut, en dehors des obligations mentionnées ci-dessus.

Tout d'abord, le texte se réfère aux obligations juridiques de rendre compte prévues dans le statut.

- Rapports concernant les obligations éthiques des agents, conformément à l'art. 16 du statut (rapports annuels)

Sur base des rapports annuels préparés par les services dans ce domaine délicat, le texte considère que la cadre statutaire actuel « **constitue donc une base solide pour faire face au risque d'une situation réelle, supposée ou potentielle de conflit d'intérêts concernant le personnel de l'Union** ». Le dispositif réglementaire mis en place, en application du statut, semble aussi satisfaisant, d'après la Commission.

- Rapport sur l'équilibre géographique, conformément aux art 27 du statut et 12 RAA (2018)

Il est fait référence aux conclusions du rapport de 2018 dans ce domaine qui montre un déséquilibre géographique persistant en défaveur de dix États membres ayant rejoint l'UE avant 2004. Il identifie comme principale explication de cette situation « **un manque d'intérêt pour une carrière dans la fonction publique européenne, comme en témoigne la faible participation des ressortissants de ces pays aux concours généraux lancés et gérés par l'Office européen de sélection du personnel (EPSO)** ». Il ne va pas plus en avant pour expliquer cette situation.

Le rapport du 4 août 2021 mentionne également un audit de la Cour des comptes sur les concours EPSO et les recommandations qui l'accompagnent afin de renforcer la capacité d'EPSO à s'adapter à un environnement de recrutement en évolution rapide. Il reste muet tant sur la mise en œuvre de ces recommandations que sur le calendrier de celle-ci.

- Rapports au titre des articles 56 bis, 56 ter et 56 quater du statut concernant les indemnités spéciales pour le service continu ou par tours, les astreintes et les conditions de travail pénibles (rapports annuels)

Le présent texte n'emporte pas de commentaires très spécifiques sur cet aspect.

- Rapport en application de l'article 77 du statut relatif à l'âge statutaire de la retraite (2020)

L'art 77 par. 6 du statut prévoit que, tous les cinq ans, la Commission évalue l'âge de la retraite dans la fonction publique européenne, en comparaison de l'âge de la retraite des fonctions publiques des États membres et l'évolution de l'espérance de vie des fonctionnaires des institutions.

Dans son rapport de mars 2021, la Commission conclut que l'âge actuel de la retraite du personnel de l'Union (66 ans) est jugé approprié et équivalent aux normes les plus élevées applicables dans la fonction publique nationale des États membres, compte tenu de l'âge de

la retraite dans les administrations centrales nationales et de l'augmentation limitée de l'espérance de vie des membres du personnel de l'Union européenne.

On doit souligner ici qu'il ne faut pas confondre cette évaluation avec le rapport actuariel prévu à l'annexe XII sur base de l'équilibre actuariel qui abordé dans un point suivant.

- Rapports sur la mise en œuvre de l'art 66 bis et de l'annexe XI du statut dans le domaine de l'actualisation des rémunérations et pensions (rapports annuels)

Le texte se réfère tout d'abord aux rapports annuels sur l'implication budgétaire de la méthode d'actualisation qui ont été fournis à l'autorité budgétaire, chaque année, depuis 2015. Dans ce contexte, le Parlement européen et le Conseil ont donc pu exercer leur surveillance sur le niveau des rémunérations des agents.

Il est rappelé que le rapport intermédiaire de décembre 2018 concluait que le mécanisme adopté en 2014, constitué par une actualisation annuelle automatique et des clauses automatiques en cas de crise, apportait une réponse effective aux difficultés de mise en œuvre des méthodes précédentes.

À ce titre, le document note que la clause d'exception prévue à l'article 11 de l'annexe XI s'est appliqué automatiquement en raison du ralentissement de l'activité économique engendré par la pandémie de COVID-19. L'indicateur lié au gain de pouvoirs d'achat des fonctionnaires nationaux a été gelé. Il sera répercuté dès lors que le PIB de l'UE reviendra à son niveau de 2019.

De manière plus inquiétante, on peut noter que la Commission produira, en mars 2022, un rapport final sur la mise en œuvre de cette annexe et qu'elle n'écarte pas de présenter, le cas échéant, une proposition législative en vue de modifier les dispositions du statut relatives à la méthode.

- Rapports sur l'application de l'annexe XII du statut sur l'équilibre actuariel du régime des pensions (rapports annuels)

Le texte se réfère au rapport intermédiaire de décembre 2018 sur la mise en œuvre de l'annexe XII. De fait, les dispositions de cette annexe, telles que révisées en 2014, ont permis de garantir l'équilibre du régime de pension des fonctionnaires de l'Union.

Plus préoccupant, on notera que la Commission produira, en mars 2022, un rapport final sur la mise en œuvre de cette annexe et qu'elle n'écarte pas de présenter, le cas échéant, une proposition législative en vue de modifier les dispositions du statut relatives au fonctionnement du régime des pensions.

La proposition de révision des annexes XI et XII du statut constituerait de facto le lancement d'une nouvelle révision du statut de grande ampleur qui se ferait, comme les deux précédentes, au détriment du personnel.

- Rapports au titre de l'article 28 bis, paragraphe 11, du RAA sur la situation financière du régime d'assurance contre le chômage (2016, 2018)

La Commission a assuré un suivi de la situation financière du régime de chômage des agents de l'UE. Elle a évalué si l'équilibre du régime nécessitait un ajustement des taux de contribution, qui constituent la base sur laquelle le régime est financé. Fin 2019, il a été conclu qu'un ajustement n'était pas nécessaire. Le Collège prépare une nouvelle évaluation de la situation du régime pour la fin 2021.

- Rapports en application de l'article 79 du RAA concernant le recours aux agents contractuels (rapports annuels)

Ces rapports font état de l'évolution du nombre de contractuels à la Commission et dans les institutions. Ils rendent également compte de l'évolution des carrières de ce type de personnel.

Comme déjà mentionné, le document du 4 août 2021 sur le fonctionnement du statut se réfère également à des obligations de reporting ad hoc et non récurrentes.

- La mise en œuvre de l'art 6 et de l'annexe IB du statut sur les taux de promotion

Dans cette partie, le texte constate que pour certains grades, le niveau des promotions atteint le seuil fixé dans l'annexe IB (AD 11, 10, 9, 8 et 7 et AST 8, 7, 6, 5 et 4). Dans les grades d'entrées (AD5 et AD6), le taux de promotion dépasse même les seuils statutaires.

En revanche, le rapport constate que les taux de promotion calculés sur la base de la population en activité (indépendamment de son éligibilité à la promotion) sont faibles pour les grades AD12 et 13 et AST 9 et 10, dans le contexte des dispositions statutaires adoptées en 2014 qui cloisonne les carrières par le biais des emplois types définis à l'annexe IA du statut.

- Le recours aux actes délégués conformément aux art. 111 et 112 du statut

En vertu des articles 111 et 112 du statut, la Commission est habilitée à adopter des actes délégués en ce qui concerne certains aspects des conditions de travail, la mise en œuvre des règles relatives aux rémunérations et le régime de sécurité sociale. A ce jour, la Commission a effectivement réexaminé les montants des frais de mission dans les États membres de l'Union par voie d'un acte délégué. Elle devrait réviser à nouveau ces montants par le biais de cette procédure.

Règles d'exécution adoptées par la Commission et par d'autres institutions, sur base des dispositions de l'art 110 par. 6 du statut (2017, 2021)

Dans le cadre de la révision statutaire du 22 octobre 2013, le co législateur a harmonisé le cadre législatif et renforcé la gouvernance, afin d'assurer une application uniforme des règles statutaires dans l'ensemble des agences et des institutions, notamment en instaurant une obligation pour la Commission de présenter un rapport sur les règles d'exécution du statut et du RAA adoptées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sur la base de l'article 110, paragraphe 6, du statut. Dans ce contexte, la Commission a adopté un premier rapport en 2017 et un second en 2021.

De manière plus précise et afin de préserver le principe d'unicité du statut, l'article 110, paragraphe 2, du statut a introduit le principe général selon lequel les règles d'exécution du statut qui sont adoptées par la Commission s'appliquent par analogie aux agences.

Après analyse, la Commission observe une cohérence accrue des règles d'exécution dans l'ensemble des agences, au cours de la période 2014-2019; ce qui répond à la nécessité de préserver l'unicité du statut et la fonction publique européenne.

- Dialogue social

La Commission semble satisfaite du dialogue social tel qu'organisé par le statut et l'accord cadre.

- Évaluation du fonctionnement du statut par les autres institutions.

La cour des comptes a mené deux audits dans le domaine du statut : le premier sur le cadre éthique en place qui semble satisfaisant et le second à propos de la réforme statutaire de 2014. Sur ce-dernier aspect, la Cour confirme que la révision du statut de 2014 a permis de faire des économies importantes, au-delà même de ce qui était prévu. Elle considère surtout qu'une nouvelle révision du statut pourrait causer de graves difficultés dans les domaines des connaissances et de la continuité des activités et mettre encore plus à mal l'équilibre géographique du personnel.

Le Médiateur est chargé d'enquêter en cas de mauvaise administration et de faire des recommandations. Il a l'a fait notamment sur la question des pantouflages des agents des institutions.

Le Parlement européen (la commission du budget) formule des recommandations dans le domaine statutaire au moment de la procédure de décharge que la Commission est appelée à mettre en œuvre. A titre d'exemple, le Collège a suivi les recommandations du Parlement dans le domaine du traitement de l'insuffisance professionnelle, de la gestion des lanceurs d'alerte, de la mobilité des managers et du manque de parité dans les postes d'encadrement.

Enfin, le Conseil émet des conclusions dans le domaine de la mise en œuvre du statut. En vertu du principe de coopération loyale, la Commission s'efforce de les mettre en œuvre. Ce fut le cas pour les conclusions émises sur deux rapports de la cour des comptes (cadre

éthique, conséquences de la réforme de 2014) et sur l'étude d'Eurostat à propos des incidences budgétaires à long terme du coût des pensions de l'UE.

- Contrôle juridictionnel

Après la réforme du statut par le règlement n°1023/2013, plusieurs recours ont été introduits devant la juridiction de l'Union. Ces différentes affaires remettaient en cause la légalité de divers aspects de la réforme de 2014. L'ensemble des recours dirigé contre les mesures adoptées par la révision du statut du 22 octobre 2013, a été rejeté par la juridiction communautaire.

Le rapport de la Commission sur le fonctionnement du statut du 4 août 2021 propose les conclusions suivantes :

- Depuis le 1er janvier 2014, les institutions et organes de l'Union auxquels s'applique le statut ont mis en œuvre ce dernier et incorporé les nouvelles dispositions dans leur travail quotidien.
- La Commission considère que les dispositions adoptées par le co législateur ont démontré leur valeur ajoutée et leur pertinence par rapport aux finalités poursuivies par celui-ci en 2013.
- La Commission a rempli ses obligations de reporting, permettant ainsi au Parlement européen et au Conseil d'assurer un suivi permanent des différents aspects de la mise en œuvre du statut

Conclusions de U4U à propos du rapport sur le fonctionnement du statut du 4 aout 2021

Tout d'abord, nous pouvons constater que ce document ne tire pas réellement des conclusions sur le déséquilibre géographique et sur le manque relatif d'intérêt des carrières européennes. Il est grand temps de prendre des mesures pour remédier à ces déséquilibres, de revoir les méthodes de sélection du personnel et de renforcer les carrières des fonctionnaires européens.

Sur la question de la méthode d'actualisation des rémunérations (annexe XI) et sur l'équilibre actuariel du régime des pensions (annexe XII), on constate que le budget communautaire a réalisé d'importantes économies grâce aux révisions statutaires de 2004 et 2014 ; ce qui est attesté, du moins pour la seconde réforme, par le rapport de la Cour des comptes. Or la Commission n'écarte pas de changer une nouvelle fois les dispositions statutaires dans le domaine pécuniaire ; afin de faire de nouvelles économies, en réduisant les droits des fonctionnaires et agents de l'Union européenne. Une nouvelle révision du statut serait-elle en préparation ?

Le texte n'apporte que peu explication sur la mise en œuvre de l'art 6 et de l'annexe IB du statut (promotions) et sur le faible niveau de promotion organisé dans les grades les plus élevés qui s'ajoute au cloisonnement statutaire des carrières. On tient là sans doute une des explications de la perte de motivation du personnel des institutions mais aussi de la relativement faible attractivité des carrières européennes, en particulier auprès des ressortissants des anciens États membres.

En outre, si la Commission est satisfaite du dialogue social, ce n'est pas le cas de notre organisation qui souhaite souligner ici la relative absence de dialogue social et le contournement de ses principaux acteurs par la Commission. Même si le dialogue social à la Commission est des plus avancées par rapport aux autres institutions européennes, nous estimons que des progrès restent à faire.

Pour terminer, ce rapport constitue un résumé de textes précédents. Il n'apporte aucune analyse, aucune perspective et surtout ne donne aucune garantie au personnel sur la stabilité du cadre d'emploi (le statut). Ce document n'est pas de nature à rassurer un personnel profondément déstabilisé par la période de pandémie, les changements permanents, les restructurations et les mobilités incessantes, la politique immobilière basée sur le hot desking et le teleworking adopté dans le plus grand désordre. La question que l'on peut se poser aujourd'hui est la suivante : où va-t-on ?

20/09/2021



Report on the functioning of the Staff Regulations

Report from the European Commission of 4 August 2021 on the operation of the Staff Regulations in accordance with Articles 113 of the Staff Regulations and 142a of the CEOS

These two provisions state: "By December 31st, 2020 - at the latest - the Commission shall submit to the European Parliament and the Council a report on the operation of this Statute."

On August 4th, 2021, the Commission therefore adopted its report on the operation of the Statute. So, what are its main features?

It may be noted that this text covers the period from January 1st, 2014, to December 31st, 2019, i.e. six years.

It has been constructed as a meta-document which refers to the Commission's reporting obligations as laid down in the Staff Regulations. It demonstrates that the Community executive has effectively fulfilled its obligations under the Staff Regulations and monitored all the statutory arrangements.

It also provides an assessment of certain aspects of the implementation of the Staff Regulations, apart from the obligations mentioned above.

Firstly, the text refers to the legal reporting requirements of the Staff Regulations.

- Reports on the ethical obligations of staff in accordance with Article 16 of the Staff Regulations (annual reports)

On the basis of the annual reports prepared by the departments in this sensitive area, the text considers that the current framework of the Staff Regulations "***therefore constitutes a solid basis for dealing with the risk of a real, supposed or potential conflict of interest situation concerning Union staff***". The regulatory framework put in place under the Staff Regulations also seems satisfactory, according to the Commission.

- Report on geographical balance, in accordance with Art. 27 of the Staff Regulations and Art. 12 of the CEOS (2018)

A reference is made to the findings of the 2018 report in this area which shows a persistent geographical imbalance to the disadvantage of ten Member States that joined the EU before 2004. It identifies as the main explanation for this situation "***a lack of interest in a career in the European civil service, as evidenced by the low participation of nationals from these countries in open competitions launched and managed by the European Personnel Selection Office (EPSO)***". It does not go any further to explain this situation.

The report of August 4th, 2021, also mentions an audit by the Court of Auditors of EPSO competitions and the accompanying recommendations to strengthen EPSO's capacity to adapt to a rapidly changing recruitment environment. It is silent on both the implementation of these recommendations and the timetable for their implementation.

- Reports under Articles 56a, 56b and 56c of the Staff Regulations concerning special allowances for shiftwork, standby duty and arduous working conditions (annual reports)

The present text does not entail very specific comments on this aspect.

- Report pursuant to Article 77 of the Staff Regulations on the statutory retirement age (2020)

Article 77(6) of the Staff Regulations provides that every five years, the Commission shall evaluate the retirement age of the European civil service in comparison with the retirement age of the civil services of the Member States and the trend in life expectancy of officials of the institutions.

In its report of March 2021, the Commission concludes that the current retirement age of EU staff (66 years) is considered appropriate and equivalent to the highest standards applicable in the national civil services of the Member States, taking into account the retirement age in national central administrations and the limited increase in life expectancy of EU staff.

It should be emphasized here that this evaluation should not be confused with the actuarial report provided for in Annex XII on the basis of actuarial balance, which is discussed in a later section.

- Reports on the implementation of Article 66a of the Staff Regulations and Annex XI thereto in the field of the updating of remuneration and pensions (annual reports)

The text refers first of all to the annual reports on the budgetary implication of the discounting method which have been provided to the budgetary authority, every year, since 2015. In this context, the European Parliament and the Council have thus been able to exercise their oversight over the level of staff remuneration.

It is recalled that the interim report of December 2018 concluded that the mechanism adopted in 2014, consisting of an automatic annual update and automatic crisis clauses, provided an effective response to the difficulties in implementing the previous methods.

In this regard, the document notes that the exception clause in Article 11 of Annex XI was automatically applied due to the economic downturn caused by the COVID-19 pandemic. The indicator relating to the gain in purchasing power of national civil servants has been frozen. It will be passed on once EU GDP returns to its 2019 level.

More alarmingly, it may be noted that the Commission will produce a final report on the implementation of this Annex in March 2022 and that it does not rule out presenting, if necessary, a legislative proposal to amend the provisions of the Staff Regulations relating to the method.

- Reports on the application of Annex XII to the Staff Regulations on the actuarial balance of the pension scheme (annual reports)

The text refers to the December 2018 interim report on the implementation of Annex XII. In fact, the provisions of this Annex, as revised in 2014, have ensured that the pension scheme of the Union officials is in balance.

More worryingly, it should be noted that the Commission will produce a final report on the implementation of this Annex in March 2022 and that it does not rule out presenting, if necessary, a legislative proposal to amend the provisions of the Staff Regulations relating to the operation of the pension scheme.

The proposal to revise Annexes XI and XII of the Staff Regulations would de facto be the launch of a new, wide-ranging revision of the Staff Regulations which, like the two previous ones, would be to the detriment of the staff.

- Reports under Article 28a(11) of the CEOS on the financial situation of the unemployment insurance scheme (2016, 2018)

The Commission has monitored the financial situation of the unemployment scheme for EU staff. It assessed whether the balance of the scheme required an adjustment of the contribution rates, which are the basis on which the scheme is financed. At the end of 2019, it was concluded that an adjustment was not necessary. The College is preparing a new assessment of the scheme's situation for the end of 2021.

- Reports pursuant to Article 79 of the CEOS on the use of contract staff (annual reports)

These reports show the evolution of the number of contract staff in the Commission and in the institutions. They also report on the career development of this type of staff.

As mentioned before, the document of 4 August 2021 on the operation of the Statute also refers to ad hoc and non-recurring reporting obligations.

- Implementation of Article 6 and Annex IB of the Staff Regulations on promotion rates

In this part, the text notes that for some grades, the level of promotions reaches the threshold set in Annex IB (AD 11, 10, 9, 8 and 7 and AST 8, 7, 6, 5 and 4). In the entry grades (AD5 and AD6), the promotion rate even exceeds the statutory thresholds.

The report notes, however, that the promotion rates calculated on the basis of the population in active employment (irrespective of their eligibility for promotion) are low for grades AD12 and 13 and AST 9 and 10, in the context of the statutory provisions adopted in 2014, which compartmentalize careers through the standard posts defined in Annex IA to the Staff Regulations.

- The use of delegated acts in accordance with Articles 111 and 112 of the Staff Regulations

Under Articles 111 and 112 of the Staff Regulations, the Commission is empowered to adopt delegated acts in respect of certain aspects of working conditions, the implementation of pay rules and the social security scheme. To date, the Commission has effectively reviewed the amounts of mission expenses in the EU Member States by means of a delegated act. It should review these amounts again through this procedure.

Implementing rules adopted by the Commission and other institutions on the basis of Article 110(6) of the Staff Regulations (2017, 2021)

In the context of the revision of the Staff Regulations of 22 October 2013, the co-legislator harmonised the legislative framework and strengthened governance, in order to ensure a uniform application of the Staff Regulations rules in all agencies and institutions, in particular by introducing an obligation for the Commission to present a report on the implementing rules of the Staff Regulations and the Conditions of Employment of Other Servants adopted by the Appointing Authority, on the basis of Article 110(6) of the Staff Regulations. In this context, the Commission adopted a first report in 2017 and a second one in 2021.

More specifically, and in order to preserve the principle of uniqueness of the Staff Regulations, Article 110(2) of the Staff Regulations introduced the general principle that the rules for the implementation of the Staff Regulations adopted by the Commission shall apply by analogy to the agencies.

After analysis, the Commission notes an increased consistency of implementing rules across the agencies during the period 2014-2019; this responds to the need to preserve the uniqueness of the Staff Regulations and the European civil service.

- Social dialogue

The Commission seems satisfied with the social dialogue as organised by the Staff Regulations and the Framework Agreement.

- Evaluation of the functioning of the Staff Regulations by the other institutions.

The Court of Auditors has carried out two audits in the area of the Staff Regulations: the first on the ethical framework in place, which seems satisfactory, and the second on the 2014 reform of the Staff Regulations. On the latter aspect, the Court confirms that the 2014 revision of the Staff Regulations made it possible to make significant savings, even beyond what was planned. Above all, it considers that a further revision of the Staff Regulations could cause serious difficulties in the areas of knowledge and continuity of activities and further upset the geographical balance of staff.

The Ombudsman is responsible for investigating cases of maladministration and making recommendations. He has done so, for example, on the question of the dismissal of officials from the institutions.

The European Parliament (the Budget Committee) makes recommendations in the area of the Staff Regulations at the time of the discharge procedure which the Commission is called upon to implement. For example, the College followed Parliament's recommendations in the area of the treatment of professional incompetence, the management of whistleblowers, the mobility of managers and the lack of parity in management posts.

Finally, the Council issues conclusions in the field of implementation of the Staff Regulations. In accordance with the principle of loyal cooperation, the Commission endeavors to implement them. This was the case for the conclusions issued on two Court of Auditors reports (ethical framework, consequences of the 2014 reform) and on the Eurostat study on the long-term budgetary implications of the cost of EU pensions.

- Judicial review

Following the reform of the Staff Regulations by Regulation No 1023/2013, several appeals were brought before the Union's jurisdiction. These various cases challenged the legality of various aspects of the 2014 reform. All the appeals against the measures adopted by the revision of the Staff Regulations of October 22nd, 2013, were rejected by the Community judicature.

The Commission's report on the operation of the 4 August 2021 statute proposes the following conclusions:

- Since January 1st, 2014, the Union's institutions and bodies to which the Staff Regulations apply have implemented the Staff Regulations and incorporated the new provisions into their daily work.

- The Commission considers that the provisions adopted by the co-legislator have demonstrated their added value and their relevance to the aims pursued by the co-legislator in 2013.
- The Commission has fulfilled its reporting obligations, thus enabling the European Parliament and the Council to monitor the various aspects of the implementation of the Staff Regulations on an ongoing basis

Conclusions of U4U on the report on the functioning of the Statute of 4 August 2021

First of all, we can see that this document does not really draw any conclusions about the geographical imbalance and the relative lack of interest in European careers. It is high time to take measures to remedy these imbalances, to review staff selection methods and to strengthen the careers of European officials.

On the question of the method of discounting remuneration (Annex XI) and on the actuarial balance of the pension scheme (Annex XII), it is noted that the Community budget has made significant savings thanks to the 2004 and 2014 revisions of the Staff Regulations; this is attested to, at least for the second reform, by the Court of Auditors' report. However, the Commission is not ruling out changing the Staff Regulations once again in the area of pay, in order to make further savings by reducing the rights of EU officials and other staff. Is a new revision of the Staff Regulations being prepared?

The text provides little explanation on the implementation of Article 6 and Annex IB of the Staff Regulations (promotions) and of the low level of promotion organized in the highest grades, which is added to the compartmentalization of careers under the Staff Regulations. This is undoubtedly one of the explanations for the loss of motivation among the staff of the institutions, but also for the relatively low attractiveness of European careers, in particular to nationals of the old Member States.

Moreover, if the Commission is satisfied with the social dialogue, this is not the case for our organization, which wishes to underline the relative absence of social dialogue and the bypassing of its main actors by the Commission. Even if the social dialogue in the Commission is more advanced than in the other European institutions, we believe that there is still room for improvement.

Finally, this report is a summary of previous texts. It provides no analysis, no perspective and, above all, gives no guarantee to staff of the stability of the employment framework (the Staff Regulations). This document is not likely to reassure the staff who have been deeply destabilized by the period of the pandemic, the permanent changes, the constant restructuring and mobility, the buildings policy based on hot-desking and working from home, adopted in the greatest disorder. The question we can ask ourselves today is: where are we going?