

La traduction de cette page a été générée par traduction automatique [Lien]. Les traductions automatiques peuvent comporter des erreurs susceptibles de nuire à la clarté et à l'exactitude; le Médiateur décline toute responsabilité en cas de divergences. Pour obtenir les informations les plus fiables et pour assurer la sécurité juridique, veuillez consulter la version source en anglais dont le lien figure ci-dessus. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre politique linguistique et de traduction [Lien].

Décision sur la manière dont la Commission européenne gère les mouvements de «pantouflage» des membres de son personnel (OI/1/2021/KR)

Décision

Affaire OI/1/2021/KR - Ouvert le 03/02/2021 - Décision le 16/05/2022 - Institution concernée Commission européenne (Poursuite de l'enquête non justifiée) |

Étant donné que l'UE se voit confier de plus en plus de pouvoirs dans des domaines allant de la défense aux soins de santé, la confiance du public dans l'administration est essentielle. Toute perception selon laquelle les fonctionnaires poursuivent des intérêts privés qui entrent en conflit avec leur travail public est donc très dommageable. Le Médiateur européen a longtemps identifié le phénomène des «pantoufles» comme un phénomène qui peut nuire à la confiance du public s'il n'est pas géré de manière adéquate. Même un petit nombre de mouvements de haut niveau peuvent générer des inquiétudes publiques importantes et causer des dommages à la réputation. Cette enquête stratégique s'est penchée sur 100 dossiers de «pantouflage» de la Commission européenne afin d'identifier les domaines à améliorer et de guider le reste de l'administration de l'UE pour l'avenir.

L'enquête de l'Ombudsman a révélé de véritables améliorations depuis qu'elle avait examiné la question pour la dernière fois, y compris des orientations sur la façon de procéder à des examens plus rigoureux de chaque déménagement.

Cela dit, dans certains cas, la Commission a approuvé les demandes d'anciens cadres supérieurs d'entreprendre des activités, malgré des réserves quant à la question de savoir si les conditions imposées aux déménagements atténueraient les risques potentiels (tels que les conflits d'intérêts et l'accès aux connaissances ou aux contacts au sein de l'administration). Le Médiateur estime que ces mesures ne devraient être autorisées que lorsque l'activité peut être soumise à des restrictions qui atténuent adéquatement les risques et qui peuvent faire l'objet d'un suivi et d'une exécution crédibles.



Lorsque ces restrictions et leur application ne sont pas possibles, la Commission devrait interdire temporairement aux anciens membres du personnel d'accéder aux emplois prévus. Ne pas le faire risque de sous-estimer les effets corrosifs du fait que ces fonctionnaires apportent leurs connaissances et leurs réseaux dans des domaines connexes du secteur privé, ainsi que les atteintes à la réputation qui en découlent pour l'UE.

Lors de l'approbation d'une activité comportant des mesures d'atténuation, la Commission devrait examiner l'éventail complet des mesures disponibles. Par exemple, la Commission pourrait subordonner l'approbation d'un nouvel emploi à la condition que le membre du personnel obtienne l'engagement du nouvel employeur que les restrictions imposées par la Commission soient rendues publiques sur le site Web du nouvel employeur. Au minimum, la Commission devrait exiger de l'ancien membre du personnel qu'il fournisse la preuve que les restrictions imposées ont été communiquées au nouvel employeur.

Les difficultés rencontrées par la Commission dans le contrôle de la conformité ont amené la Médiatrice à réitérer sa suggestion selon laquelle la Commission rend publiques plus rapidement des informations sur toutes les activités post-service menées par d'anciens fonctionnaires de rang supérieur qu'elle évalue. Cela permettrait d'améliorer le contrôle public de ces décisions, ce qui est essentiel à des fins de suivi.

Contexte

- 1. Lorsque des fonctionnaires quittent l'administration pour occuper des postes dans le secteur privé, ils sont décrits comme passant par la «porte tournante». Si les anciens membres du personnel ont le droit fondamental de travailler après leur départ de l'administration de l'UE, cela doit être mis en balance avec les risques que de telles mesures pourraient représenter pour les intérêts de l'institution de l'UE et l'intérêt public. Il est également nécessaire de tenir compte de la perception qu'a le public de ces mouvements pour la réputation de l'administration de l'UE.
- 2. Pour relever le défi des portes tournantes, l'administration de l'UE dispose de règles spécifiques régissant ces mouvements. Celles-ci sont énoncées dans le statut des fonctionnaires de l'UE [1].
- 3. Lorsque les membres du personnel ont l'intention d'exercer une activité dans un délai de deux ans à compter de leur départ de l'administration de l'UE, ou lorsqu'ils sont en congé sans solde, ils doivent en demander l'autorisation. Le statut des fonctionnaires de l'UE dispose que, en cas de risque de conflit d'intérêts, la Commission peut soit interdire les emplois envisagés, soit décider d'imposer des conditions ou des restrictions aux activités des anciens membres du personnel dans le nouvel emploi [2] . Ces restrictions doivent être nécessaires aux fins de la réalisation d'un intérêt public légitime et être proportionnées [3] . Les règles prévoient également une interdiction spécifique pour une période d'un an pour les hauts fonctionnaires exerçant des activités de lobbying auprès de leur ancienne institution de l'UE sur des questions



dont ils étaient responsables au cours des trois dernières années de service [4] .

4. En tant que plus grande institution de l'UE, dont le travail a une portée étendue et de plus en plus sensible, la Commission européenne devrait fixer les normes dans ce domaine. En 2018, la Commission a adopté une décision [5] définissant ses règles internes régissant la manière dont elle traite les portes tournantes [6] .

L'enquête

- **5.** Dans une précédente enquête [7] sur la gestion des portes tournantes par la Commission, la Médiatrice a indiqué qu'elle examinerait à l'avenir la manière dont la question est traitée dans certains services de la Commission.
- **6.** En février 2021, le Médiateur a ouvert [8] cette enquête afin d'examiner la manière dont la Commission a traité les demandes d'approbation des membres du personnel (actuels et anciens): a) d'exercer une activité professionnelle après avoir quitté la Commission et b) d'exercer ces activités pendant un congé de convenance personnelle sans rémunération [9].
- 7. Au cours de l'enquête, l'équipe d'enquête du Médiateur a inspecté un échantillon de 100 décisions prises par la Commission en 2019, 2020 et 2021. Pour déterminer les dossiers à examiner, le Médiateur a d'abord demandé à la Commission d'énumérer le nombre de demandes d'exercice d'activités professionnelles qu' elle a traitées au cours des deux dernières années en vertu des dispositions suivantes du statut des fonctionnaires de l'UE: L'article 16, qui concerne «l' activité après avoir quitté la Commission», et l'article 12 ter en combinaison avec l'article 40 (ci-après dénommé article 12b40), qui concerne les «congés sans rémunération pour exercer une activité extérieure». Sur la base de cette vue d'ensemble statistique qui en a résulté, la Médiatrice a présenté ses demandes d'inspection [10].
- **8.** L'équipe d'enquête du Médiateur s'est également entretenue à deux reprises avec des représentants de la Commission afin de clarifier les questions soulevées lors de l'inspection des dossiers sur les décisions [11] et sur le suivi par la Commission de l'enquête précédente [12].

L'enquête a porté sur un échantillon de **100 décisions** prises par la Commission.

(a) L'enquête a porté sur **80 dossiers** (couvrant 87 activités) concernant des demandes d'autorisation d'exercer des **activités professionnelles post-service émanant d'** anciens membres du personnel de la Commission.

La Commission a rejeté l'une de ces demandes.

Les autres demandes ont été approuvées, souvent avec des restrictions. Un tiers des demandes concernaient le travail dans le secteur privé.

Ces activités peuvent être classées comme suit: 30 secteurs privés (dont cinq pour les cabinets



d'avocats et 13 pour les cabinets d'avocats); 19 éducation/université; 15 organismes sans but lucratif/groupes de réflexion/société civile; 13 interventions orales/participation à la conférence; 10 secteur public.

La grande majorité des anciens membres du personnel concernés étaient des membres permanents de la fonction publique de l'Union (ci-après dénommés «fonctionnaires»). Les dossiers inspectés comprenaient également trois anciens agents temporaires et deux agents contractuels, dont les contrats sont limités dans le temps.

(B) L'enquête a porté sur **20 décisions** prises sur des demandes d'autorisation d' **activités professionnelles pour les membres du personnel en congé sans solde**. Certains dossiers concernaient des demandes de renouvellement de l'approbation des activités en cours.

Les décisions peuvent être classées comme suit: six décisions relatives aux demandes de travail dans le secteur privé et quatre demandes de renouvellement de l'approbation des activités en cours dans le secteur privé; cinq décisions relatives aux demandes de travail dans le secteur public (y compris les organisations internationales) et quatre demandes de renouvellement de l'approbation des activités en cours dans le secteur public; une décision concernait une demande de suivre un cours universitaire.

Les 20 décisions comprenaient un rejet, qui était lié à une demande de renouvellement. Les autres décisions étaient favorables, avec des conditions imposées dans certains cas.

La pratique de la Commission depuis que la Médiatrice a clôturé son enquête précédente

Décisions de la Commission relatives aux activités professionnelles postérieures à la cessation d'emploi

- **9.** Lorsque les membres du personnel quittent la Commission, la Commission leur demande de signer une déclaration confirmant qu'ils ont connaissance de leurs obligations statutaires en ce qui concerne l'exercice d'activités postérieures à leur service dans un délai de deux ans à compter de leur départ et la nécessité de notifier à la Commission 30 jours ouvrables à l'avance toute intention à cet égard [13].
- 10. La Commission traite les demandes d'activités professionnelles post-service dans un délai de 30 jours ouvrables. La direction générale des ressources humaines de la Commission traite ces demandes en consultant d'autres services de la Commission (par exemple, la direction générale où travaille la personne concernée et le service juridique de la Commission) pour établir son évaluation des demandes.
- 11. Afin d'identifier les risques de conflits d'intérêts auxquels les activités professionnelles



post-service des (anciens) fonctionnaires peuvent donner lieu, la Commission prend en considération les tâches précises accomplies par le (ancien) fonctionnaire à la Commission, l'activité envisagée, le lien entre les deux et le risque de conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu [14].

- 12. À la suite des suggestions de la Médiatrice dans le cadre de son enquête précédente sur la manière dont la Commission gère les situations de «pantouflage» [15], la Commission a fourni des lignes directrices à tous ses services pour évaluer les conflits d'intérêts potentiels entre la demande d'un ancien membre du personnel de s'engager dans une activité post-service et les tâches effectuées au cours des trois dernières années de service. Lors de la réunion avec l'équipe d'enquête du Médiateur, la Commission a déclaré que cette pratique avait contribué à des évaluations plus étayées des risques de conflits d'intérêts pouvant donner lieu aux demandes.
- **13.** La Commission a déclaré qu'entre 2019 et 2021, elle a rejeté dix demandes d'anciens membres du personnel visant à exercer une activité post-service, dont une émanant d'un cadre supérieur [16] . Selon la Commission, cela reflète son travail de sensibilisation du personnel, y compris la fourniture de «conseils préliminaires» avant la présentation des demandes.
- **14.** La Commission a déclaré qu'elle n'utilise la possibilité d'interdire une activité post-service, la mesure la plus ambitieuse, qu'en dernier recours, si le risque identifié ne peut être atténué par d'autres moyens, tels que:
- Limiter le champ d'application de l'activité demandée et interdire à l'agent de s'occuper de questions liées aux travaux effectués au cours des trois dernières années de service (dénommé «clôture d'ancrage»).
- Empêcher l'ancien membre du personnel d'avoir (certains) contacts professionnels avec d'anciens collègues, ou de représenter les parties adverses, pendant une période déterminée (dénommée «période de refroidissement»).

La Commission a également déclaré qu'elle appliquait strictement l'interdiction du lobbying et du plaidoyer [17].

- **15.** Les anciens membres du personnel ne sont pas autorisés à donner des conseils à leurs nouveaux employeurs, collègues ou clients sur des questions sur lesquelles ils ne sont pas censés travailler (sous réserve de restrictions de cantonnement). Cela constituerait une violation des restrictions imposées.
- 16. La Commission a ajouté qu'il existe plusieurs façons d'assurer la cohérence de ses décisions concernant les activités post-service des membres du personnel (anciens). La commission mixte [18] est consultée, ainsi que le service juridique et le secrétariat général, afin de garantir l'exactitude et la cohérence de chaque projet de décision avec des cas similaires. En outre, pour les (anciens) cadres supérieurs, le cabinet du commissaire responsable émet également un avis. Enfin, si chaque cas est évalué selon ses propres mérites, la direction générale des ressources humaines et de la sécurité (DG HR) prend également en considération les restrictions imposées par le passé dans des cas similaires.



Procédure de la Commission pour le traitement des demandes d'approbation d'activités post-service émanant de membres du personnel (anciens) sur la base de l'article 16 du statut des fonctionnaires de l'UE

A (former) staff member submits an application for authorisation of an intended post-employment activity to the Commission's Directorate-General (DG) for **Human Resources** (HR).

DG HR asks the DG(s) where the former staff member worked during the last three years of service to provide: (i) a description of the tasks that the former staff member performed, and, based on **guidelines** (ii) a **substantiated** opinion of the direct superior on whether the envisaged activity would e conflicting with the legitmate interest of the Commission. (For senior staff members an opinion of the cabinet of the commissioner responsible is sought.)

Based on the responsible DG(s) feedback, DG HR prepares a draft decision, on which it request the Commission's Secretariat-General (SG) and Legal Service to submit comments.

In accordance with Article 16 of the EU Staff Regulations, DG HR consults the Commission's Joint Committee. It sends the proposed draft decision, the (former) staff member's request, the reply/replies of the responsible DG(s) and cabinet(s) (if applicable), the opinion of the SG and the opinion of the Legal Service.

If the proposed decision is **negative** or imposes **restrictions** to the applicant, there is a 'contradictionary procedure' to guarantee the applicant's **right to be heard** on the Commission's draft decision, before it is adopted. The applicant's comments are taken into account by DG HR.

DG HR adopts the final decision and informs the applicant.

Contrôle et exécution du respect des décisions de la Commission

17. La Commission estime que ses anciens membres du personnel respectent les normes éthiques les plus strictes et espère qu'ils respecteront les conditions et les restrictions qui leur sont imposées, ainsi que leurs obligations générales découlant du statut des fonctionnaires de



l'Union, dont ils sont rappelés lors de leur départ de la fonction publique.

- **18.** Bien que la Commission *demande* aux anciens membres du personnel d'informer leur nouvel employeur des restrictions, elle ne l'*exige* pas. La Commission estime qu'elle n'est pas en mesure d'interférer dans la relation entre les anciens membres du personnel et leur nouvel employeur. Par conséquent, elle ne demande pas de preuve que les restrictions imposées sont partagées avec le nouvel employeur.
- 19. La Commission a expliqué les différentes manières dont elle contrôle les restrictions:
- Il partage les décisions avec les services compétents de la Commission, lorsqu'elles sont mises à la disposition des membres du personnel pour lesquels les décisions sont pertinentes.
- Examen externe par d'autres institutions, le public et des tiers, y compris par la surveillance des rapports des médias. Il existe différentes manières pour ceux qui cherchent à exercer un tel contrôle externe d'accéder aux informations nécessaires. Ceci peut être trouvé à travers: (I) consulter les rapports annuels de la Commission concernant les activités professionnelles des hauts fonctionnaires après la cessation de service [19]; II) l'accès du public aux demandes de documents; et iii) les questions des députés au Parlement européen.
- Suivi adéquat par la Commission de toute violation alléguée du respect des dispositions. Dans ce contexte, l'Office d'enquête et de discipline (IDOC) de la Commission est habilité à mener des enquêtes. À l'issue d'une procédure disciplinaire, la Commission peut imposer des sanctions à l'encontre d'un ancien membre du personnel, telles que la réduction des droits à pension [20].

La Commission estime que ces moyens de contrôle internes et externes, combinés à l'effet dissuasif des mesures disciplinaires [21] , sont appropriés et proportionnés aux risques identifiés.

- 20. Toutefois, les risques de conflits d'intérêts peuvent néanmoins se matérialiser. Les risques les plus fréquents sont liés à l'utilisation abusive potentielle par d'anciens membres du personnel de contacts professionnels développés en service actif en vue d'obtenir un accès privilégié à la Commission. Toutefois, la Commission est d'avis que ces risques sont effectivement atténués par des interdictions temporaires de ces contacts professionnels combinées à une sensibilisation des membres du personnel pour lesquels l'interdiction est pertinente.
- **21.** La Commission a ajouté que, lorsqu'elle constate qu'un risque s'est matérialisé, elle prend immédiatement contact avec l'ancien membre du personnel concerné. La Commission a noté qu'elle avait la responsabilité de prouver que le manquement aux obligations s'était produit.
- 22. La Commission rend public un rapport annuel sur les activités professionnelles des hauts fonctionnaires après la cessation de service [22]. Ce rapport contient des détails sur les cas où l'interdiction de lobbying et de plaidoyer d'un an a été appliquée (voir paragraphe 14). Les rapports 2019 et 2020 contiennent également des informations statistiques sur les domaines des activités professionnelles menées par d'anciens hauts fonctionnaires.



Décisions de la Commission relatives aux demandes d'activités extérieures des agents en congé de convenance personnelle

- 23. Les agents qui, pendant un congé de convenance personnelle [23], envisagent d'exercer une activité extérieure, doivent obtenir l'autorisation préalable de la Commission conformément à l'article 12 ter du statut des fonctionnaires de l'UE (voir note 1) et aux règles fixées par la Commission en matière d'activités et d'affectations extérieures [24]. Ces approbations doivent être renouvelées chaque année et évaluées à nouveau à chaque demande de renouvellement. De nouvelles restrictions peuvent être imposées dans le contexte des demandes de renouvellement si la Commission prend conscience des risques qui doivent être atténués.
- 24. Lorsqu'un membre du personnel présente une demande, la Commission a indiqué qu'elle procède à une évaluation complète des risques liés à l'activité demandée. Cette évaluation comprendrait la consultation du membre du personnel afin de déterminer s'il existe des risques de conflits d'intérêts liés à l'activité externe demandée. En outre, la Commission mène sa propre enquête, notamment en consultant des informations accessibles au public sur le nouvel employeur potentiel.
- **25.** La Commission a indiqué qu'il s'agit généralement de demander des informations complémentaires au membre du personnel, à son superviseur ou à d'autres parties, chaque fois que cela est nécessaire. À la suite des suggestions faites par l'Ombudsman dans la décision clôturant son enquête stratégique précédente, les superviseurs sont maintenant tenus de fournir une analyse détaillée des conflits d'intérêts potentiels.
- 26. La Commission a expliqué qu'elle applique des critères stricts lorsqu'elle prend une décision sur les demandes d'exercice d'une activité externe dans les cabinets d'avocats, les conseils en affaires publiques/relations et les services des affaires publiques d'organisations dans le même domaine d'expertise que celui dans lequel le membre du personnel travaille à la Commission. Cette approche est également suivie dans les demandes relatives aux consultants et aux services des affaires publiques des organisations où la Commission agit comme l'équivalent d'un organisme de contrôle sur le terrain et, en particulier, lorsque les membres du personnel ont l'intention de représenter leur nouvel employeur vis-à-vis de la Commission.
- **27.** La Commission a souligné que les demandes d'activités extérieures ne sont pas autorisées lorsque les activités impliquent des activités de lobbying ou de plaidoyer vis-à-vis de la Commission et qu'elles pourraient entraîner des risques de conflits d'intérêts.
- 28. La Commission a expliqué que, pour les demandes concernant des cabinets d'avocats, le risque de conflit d'intérêts dépend en grande partie de la question de savoir si le membre du personnel rejoindra un cabinet d'avocats travaillant dans le même domaine d'expertise. Dans ce cas, la Commission demandera au membre du personnel des informations complémentaires sur les domaines de travail et les clients potentiels afin d'évaluer s'il existe des risques. La Commission estime que les risques sont plus faibles dans les cas où des membres du personnel demandent à travailler dans des cabinets d'avocats dans des domaines de droit



différents que ceux dans lesquels ils ont travaillé à la Commission ou, par exemple, dans le domaine du droit national. Dans ce contexte, la Commission tient également compte de la situation personnelle de l'agent concerné dans son évaluation (par exemple, si un membre du personnel doit prendre un emploi dans un autre pays pour des raisons familiales). Procédure de la Commission pour le traitement des demandes des membres du personnel en congé de convenance personnelle non rémunérées en vue de l'approbation d'activités extérieures sur la base des articles 12 ter et 40 du statut des fonctionnaires de l'UE

A staff member submits an application for authorisation of an intended external activity to the Commission.

The request is independently assessed by the two immediate superiors (or one superior depending on the case), who provide their substantiated opinion on the absence or existence of potential risks.

The request is then assessed by the central ethics manager in the Commission's Directorate General for Human Resources and Security (DG HR).

DG HR submits the opinion to the Commission which adopts the decision, approving, possibly with restrictions, or rejecting the request.

Surveillance et mise en œuvre du respect des restrictions

- **29.** La Commission a déclaré que le respect des restrictions était assuré de la même manière que pour les activités professionnelles post-service. La Commission espère que les membres du personnel autorisés à exercer une activité extérieure pendant un congé de convenance personnelle informeront leurs nouveaux employeurs des restrictions qui leur sont imposées et qu'ils se conformeront aux restrictions.
- **30.** La Commission partage systématiquement avec les services compétents les restrictions qu'elle impose à l'activité extérieure des membres du personnel, par exemple lorsque les restrictions comprennent l'interdiction des contacts professionnels.
- **31.** La Commission surveille également de près les informations accessibles au public. Dans les cas où la Commission a connaissance d'une violation potentielle, elle prend immédiatement contact avec l'ancien membre du personnel concerné. En outre, l'IDOC a le pouvoir de mener des enquêtes et de recommander des mesures disciplinaires si nécessaire. La Commission estime que ces moyens de contrôle internes et externes, combinés à l'effet dissuasif des procédures disciplinaires, sont appropriés et proportionnels aux risques identifiés.



L'évaluation du Médiateur

Décisions relatives aux activités postérieures à la cessation de service

- **32.** Les anciens membres du personnel de l'UE continuent d'être tenus d'agir avec discrétion et intégrité en ce qui concerne l'acceptation de certaines nominations ou avantages après la cessation de la fonction publique. Le Médiateur estime que cette obligation implique également que, lorsqu'il envisage d'éventuelles activités professionnelles après la cessation de service, les (anciens) cadres supérieurs devraient tenir compte de la question de savoir si cela pourrait causer un préjudice à la réputation de l'administration de l'Union, en particulier lorsque les activités en question sont liées à leur travail au sein de l'administration de l'Union et suivent peu de temps après le départ.
- **33.** Lorsque les (anciens) membres du personnel demandent l'autorisation d'occuper un nouvel emploi, la Commission devrait procéder à une évaluation des risques liés à l'emploi envisagé qui tienne compte des tâches et des responsabilités de l'agent lorsqu'elle est au service de la Commission. Cela devrait inclure l'évaluation:
- i. d'éventuels conflits avec les intérêts légitimes de la Commission;
- ii. l'utilisation abusive ou la divulgation éventuelle d'informations qui ne sont pas publiques;
- iii. utilisation abusive potentielle de contacts professionnels développés dans le cadre d'un service actif.
- **34.** Dans le cas des hauts fonctionnaires, le risque de conflit avec les intérêts légitimes de l'institution est sans doute plus élevé, compte tenu de leurs responsabilités pendant leur service actif et du niveau d'information et de contacts auxquels ils ont accès. Cela se reflète, notamment, dans l'interdiction de lobbying d'un an mentionnée ci-dessus (voir point 14).
- **35.** Selon la jurisprudence de l'Union [25] , le pouvoir de l'institution d'emploi d'empêcher un (ancien) fonctionnaire d'exercer une activité après la cessation de service dans un délai de deux ans à compter de son départ est subordonné à deux conditions, à savoir que l'activité envisagée:
- **1. est** liée de *quelque manière que ce soit à* l'activité du fonctionnaire au cours de ses trois dernières années de service, et
- 2. pourrait conduire à un conflit avec les intérêts légitimes de l'institution.
- **36.** Selon la jurisprudence de l'Union, il suffit que l'activité envisagée puisse être perçue



comme donnant lieu à un (risque) de conflit d'intérêts [26] .

- **37.** Le Médiateur reconnaît le large pouvoir d'appréciation dont disposent les institutions de l'Union lorsqu'il s'agit de décider de ces conditions.
- 38. Le Médiateur reconnaît également que chaque demande d'autorisation d'une activité postérieure à l'emploi doit être évaluée sur la base de ses propres mérites, en tenant compte, entre autres, du droit fondamental de la personne à exercer un emploi. Toute restriction au droit des anciens membres du personnel de l'UE de travailler dans le secteur privé doit être nécessaire à la réalisation d'un intérêt public légitime et être proportionnée. La Commission a informé le Médiateur qu'elle interdirait à un ancien membre du personnel d'exercer une activité uniquement si elle constatait que le risque ne pouvait pas être atténué par d'autres moyens. Comme le révèle la présente enquête, la Commission l'a fait dans seulement deux des 100 cas inspectés.
- **39.** L'équipe d'enquête du Médiateur a identifié, par exemple, un cas dans lequel un cadre supérieur a été autorisé à exercer une activité post-service malgré un lien direct existant avec le travail effectué au cours des trois dernières années de service et bien qu'il soit difficile de vérifier que les restrictions imposées seraient respectées. L'emploi envisagé n'a commencé que trois mois et demi après le départ de l'ancien haut fonctionnaire de la Commission. Tout en reconnaissant le large pouvoir d'appréciation dont dispose la Commission, le Médiateur l'invite à adopter une approche plus solide à l'avenir.
- **40.** L'objectif de l'enquête du Médiateur est d'obtenir un aperçu de la manière dont la Commission traite les mouvements de portes tournantes de ses (anciens) membres du personnel. Pour ce faire, le Médiateur a examiné 100 décisions de la Commission. L'Ombudsman l'a fait pour ne pas faire de constat de mauvaise administration dans des dossiers individuels, mais pour déterminer si **des améliorations systémiques** sont nécessaires.
- 41. Le Médiateur est d'avis que, lorsqu'un emploi envisagé d'un ancien membre de l'encadrement supérieur est lié à son travail au cours des trois dernières années de service et pourrait entraîner un conflit avec les intérêts légitimes de la Commission, et lorsque l'autorisation d'une telle activité ne peut être soumise à des restrictions qui atténuent de manière adéquate les risques et qui peuvent faire l'objet d'un suivi et d'une exécution crédibles, la Commission devrait faire usage de son large pouvoir discrétionnaire et interdire (temporairement) le poste envisagé dans l'intérêt public. Le fait de ne pas interdire (temporairement) les activités de service postérieures à l'intention d'anciens hauts fonctionnaires dans de telles circonstances risque de porter gravement atteinte aux règles fixées par le statut. Le Médiateur proposera ci-après à la Commission d'agir en conséquence.
- **42.** Pour illustrer lorsqu'une approche plus solide est justifiée, le Médiateur fournira des exemples hypothétiques de cas [27] . Ces exemples constituent des orientations générales sur la question de savoir si (temporairement) l'interdiction d'une activité post-service est nécessaire



pour protéger les intérêts de l'administration de l'UE.

- La Commission devrait envisager une interdiction (temporaire) lorsque d'anciens hauts fonctionnaires souhaitent entreprendre des activités post-service liées aux questions travaillées avant leur départ ou leur départ à la retraite.
- Un directeur de la DG FISMA ayant des responsabilités dans le domaine de l'élaboration des politiques financières concernant les marchés européens des produits dérivés souhaite passer à un poste de directeur général d'une association commerciale de sociétés ayant des intérêts dans les produits financiers dérivés.
- Un haut fonctionnaire de la DG COMP souhaite s'installer dans une entreprise privée spécialisée dans la contestation de la Commission en matière de concurrence.
- Un haut fonctionnaire qui travaille depuis de nombreuses années au sein du service «Commerce» de la Commission, qui s'occupe de l'antidumping, veut se tourner vers une entreprise privée dont l'activité principale est l'antidumping.
- Un ancien directeur de la DG DEFIS prend sa retraite et souhaite travailler dans une entreprise aérospatiale, de défense et spatiale en tant que membre du conseil d'administration non exécutif. Au sein du conseil d'administration, elle aurait notamment pour responsabilités de fournir des conseils stratégiques sur les développements internationaux et européens dans le domaine de la défense et de l'espace.
- La Commission devrait également envisager une interdiction (temporaire) lorsque d'anciens hauts fonctionnaires occupant des postes horizontaux de haut niveau souhaitent s'installer dans le secteur privé, car cela **peut également entrer en conflit** avec l' **intérêt légitime** de la Commission en raison d'éventuels conflits d'intérêts ou de leur perception, ce qui risque de nuire à la réputation de la Commission.
- Un haut fonctionnaire du secrétariat général, qui a occupé de nombreux rôles différents au sein de la Commission et dispose d'un vaste réseau au sein de la Commission, souhaite, dès sa retraite, rejoindre un cabinet d'avocats basé à Bruxelles qui représente des clients sur les questions européennes.
- Un haut fonctionnaire de la DG COMM doté d'un réseau étendu au sein de la Commission et d'un accès à des informations non publiques souhaite quitter la Commission pour occuper un emploi dans un cabinet de conseil basé à Bruxelles travaillant sur les affaires de l'UE.
- Enfin, si un fonctionnaire a été impliqué dans l'attribution d'un contrat majeur à une entreprise au cours de l'année écoulée avant de quitter la Commission, il existe des risques élevés de conflits d'intérêts [28] et de préjudice à la réputation d'indépendance de l'administration de l'UE. La Commission devrait donc également interdire une telle mesure (temporairement).
- 43. Le Médiateur encourage la Commission, lorsqu'elle opte pour l'approbation d'une activité post-service soumise à restrictions, à étudier et, le cas échéant, à utiliser l'ensemble des restrictions et conditions dont elle dispose pour sauvegarder ses intérêts légitimes. Par exemple, la Commission pourrait subordonner son approbation d'un nouvel emploi à la condition que le membre du personnel obtienne l'engagement du nouvel employeur que les restrictions imposées par la Commission (par exemple les limites de ce que l'ancien officier peut traiter) soient rendues publiques sur le site Web du nouvel employeur. Une telle condition peut être particulièrement justifiée lorsqu'on sait ou qu'on peut s'attendre à ce que le déménagement d'un ancien haut fonctionnaire figure en bonne place sur le site Web du nouvel employeur (ce que l'on appelle familièrement la «fenêtre de magasin»). Il est important que toute restriction



soit clairement visible sur le site web du nouvel employeur, par exemple à côté du profil de l'ancien membre du personnel. Le Médiateur fera ci-dessous une suggestion corrélative à la Commission.

- **44.** La Commission devrait, au minimum, exiger de ses anciens membres du personnel qu'ils partagent avec leurs nouveaux employeurs les décisions qu'elle a prises concernant leurs activités professionnelles postérieures à la cessation d'emploi et exiger des anciens membres du personnel qu'ils fournissent la preuve qu'ils en informent leurs nouveaux employeurs. Il ne s'agit pas d'une mesure excessive à prendre et constituerait une garantie importante. [29] **Le Médiateur abordera ce point dans une suggestion d'amélioration ci-dessous** .
- 45. Le Médiateur a émis des «recommandations pratiques pour l'interaction des agents publics avec les représentants d'intérêts», que la Commission a approuvé et utilise à des fins de formation. [30] Une recommandation pratique à l'intention des membres du personnel est de «réguler des pratiques de lobbying jugées inacceptables, en particulier à la lumière du code de conduite du registre de transparence de l'UE pour les représentants d'intérêts ». Le code de conduite du registre de transparence de l'UE prévoit que: «en cas d'emploi [..] du personnel des institutions de l'Union, prendre en compte les exigences de confidentialité et les règles applicables à ces personnes après avoir quitté l'institution concernée, en vue de prévenir les conflits d'intérêts ». [31] La Commission partage ses décisions relatives aux activités post-service des anciens membres du personnel avec les services compétents de la Commission, lorsqu'elles sont mises à la disposition des membres du personnel pour lesquels les décisions sont pertinentes. Le Médiateur invite la Commission à rappeler à son personnel qu'il est nécessaire de signaler tout lobbying exercé par d'anciens membres du personnel qui ont fait l'objet de restrictions en ce qui concerne le lobbying qui leur a été imposé. La Commission pourrait fournir à son personnel un formulaire désigné qui peut être utilisé pour signaler toute violation éventuelle, ainsi que des instructions concernant les personnes à signaler.
- **46.** Sur la base de l'inspection, le Médiateur note que, dans un certain nombre de cas, des membres du personnel ont informé la Commission tardivement (moins de 30 jours ouvrables avant de quitter le service) de l'activité post-service qu'ils entendaient entreprendre. Cela signifie que la décision de la Commission est souvent adoptée après que l'agent concerné a déjà quitté le service. La Commission pourrait examiner s'il est possible de faire davantage pour sensibiliser son personnel au fait que les demandes d'approbation des activités postérieures à la cessation de service devraient être présentées en temps utile. Dans le même temps, la Commission devrait essayer de traiter ces demandes le plus rapidement possible.

Décisions relatives aux activités extérieures pendant les congés de convenance personnelle

47. L'inspection du Médiateur a révélé que les évaluations par la Commission des demandes de renouvellement des approbations en cours pour une activité externe n'étaient pas aussi rigoureuses que celles des demandes initiales. Dans un certain nombre de cas, les décisions



d'approbation n'indiquaient pas clairement qu'une évaluation complète avait été effectuée. Bien que cela soit regrettable, il est apparu au cours de l'enquête du Médiateur que la Commission s'est engagée à appliquer une approche plus stricte que jusqu'à présent aux demandes initiales d'approbation des activités extérieures des membres du personnel en congé de convenance personnelle sans rémunération (voir point 26). C'est le bienvenu. Lorsque la Commission évalue les demandes de renouvellement de l'approbation d'une activité extérieure, il est important que de nouveaux éléments factuels soient dûment pris en considération (par exemple, la couverture médiatique négative de la décision initiale). Certains dossiers inspectés par l'équipe d'enquête du Médiateur indiquent que la Commission travaille dans cette direction.

48. Lors de l'examen d'une demande d'autorisation d'exercer une activité extérieure incompatible avec les intérêts de la Commission présentée par un agent en congé de convenance personnelle, la Commission dispose d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne l'interdiction de cette activité ou l'imposition de restrictions. Le Médiateur est d'avis que, si une activité crée des risques qui ne peuvent être efficacement atténués par des restrictions ou faire l'objet d'un suivi et d'une application crédibles, la Commission devrait faire usage de son large pouvoir d'appréciation et refuser d'approuver l'activité extérieure. La suggestion ci-dessous aborde également cette question.

Dans l'un des dossiers examinés, la Commission a pris la décision de ne pas renouveler une demande d'activité externe dans le secteur privé d'un agent en congé de convenance personnelle. Parmi les raisons justifiant cette décision, la Commission a cité l'attention négative considérable que les activités de l'agent avaient attirée, y compris des articles dans la presse. Cela confirme la nécessité d'une approche solide.

Publication des décisions

- **49.** Pour contrôler le respect par les anciens membres du personnel des restrictions qui leur sont imposées, la Commission s'appuie en partie sur un contrôle externe du public.
- **50.** La Commission continue de publier des informations sur les portes tournantes sous la forme d'un rapport (voir point 22) qui n'est publié qu'une fois par an. Ce rapport ne porte que sur les cas où l'interdiction d'un an de lobbying et de plaidoyer a été imposée, et non sur tous les cas évalués.
- **51.** Comme le Médiateur l'a précédemment demandé, la Commission ne publie pas d'informations sur des cas individuels peu de temps après l'adoption des décisions.
- **52.** La Médiatrice maintient son point de vue selon lequel il existe d'importantes lacunes dans la manière dont la Commission rend publiques les informations relatives à ses évaluations des demandes d'activités postérieures à la cessation d'emploi formulées par d'anciens membres du personnel. Par exemple, la Commission a rendu publics le 21 décembre 2020 et le 9 décembre 2021 ses rapports annuels sur les décisions prises en 2019 et 2020 respectivement. Sur les 12 décisions qui ont été résumées dans ces deux rapports, neuf relevaient du champ d'application



de l'inspection. Ces neuf décisions précédaient le rapport public de plus d'un an, et certaines de près de deux ans. Cela réduit considérablement l'utilité des rapports annuels en tant qu'outil de contrôle public (voir point 19). Le Médiateur a déjà attiré l'attention de la Commission sur ce point [32] .

- **53.** Le Médiateur prend acte des arguments de la Commission tendant à ce que l'information ne soit rendue publique qu'une fois par an, à savoir que le statut des fonctionnaires de l'UE n'exige qu'une publication annuelle [33] et que la publication de ses décisions en temps utile pourrait être contraire aux règles en matière de protection des données [34].
- **54.** Bien que le statut des fonctionnaires de l'UE exige explicitement la publication d'un rapport annuel, cette exigence doit être lue en tenant compte de l'objet de l'obligation légale. Le but de l'information publique sur les activités post-service est d'assurer la transparence afin que les entreprises, les organisations de la société civile et le public soient au courant de toute restriction et puissent contrôler si elles sont respectées. [35] L'information publique peut également servir à dissuader d'anciens hauts fonctionnaires de s'engager dans ces activités interdites. Rendre l'information publique plus rapidement serait donc plus efficace en tant que moyen de dissuasion et de contrôle si la décision est respectée.
- **55.** Le Médiateur ne voit pas comment une publication plus rapide de ces informations modifierait la finalité du traitement initial des données à caractère personnel des anciens hauts fonctionnaires. Lors de l'élaboration du statut des fonctionnaires de l'UE, les législateurs de l'UE ont mis en balance l'intérêt de protéger les données à caractère personnel avec les fins de publication et ont décidé que les données à caractère personnel relatives aux demandes d'exercice d'activités professionnelles émanant d'anciens hauts fonctionnaires devraient être rendues publiques.
- 56. À la lumière de ce qui précède, la Médiatrice réitère sa suggestion selon laquelle la Commission devrait publier des informations sur toutes les affaires examinées [36], et qu'elle le fait dès l'adoption des décisions, plutôt que de publier un rapport annuel comprenant uniquement des informations sur certains cas spécifiques.

Comité mixte

57. Le statut des fonctionnaires de l'UE exige que l'autorité investie du pouvoir de nomination consulte le comité paritaire avant de se prononcer sur une demande d'exercice d'une activité post-service [37]. Le comité mixte prend généralement sa décision sur les demandes d'activités post-service par «procédure écrite», mais il procède à des discussions en personne sur tous les projets de décision visant à interdire une activité. Des discussions auront également lieu en personne si au moins trois de ses membres le demandent. Toutefois, si le quorum de présence [38] pour la réunion en personne n'est pas atteint, aucun avis ne sera adopté. Le Médiateur est d'avis que l'absence d'adoption d'avis dans de tels cas nuit à l'efficacité de la consultation du comité mixte, conformément au statut des fonctionnaires de l'UE.



Conclusion

La Commission devrait appliquer une approche plus solide en ce qui concerne les déménagements de porte tournante de ses plus hauts fonctionnaires vers des emplois du secteur privé, peu de temps après le départ ou la retraite, en rapport avec des questions sur lesquelles ils travaillaient pendant qu'ils travaillaient à la Commission.

Suggestions d'amélioration

Sur la base des conclusions de cette enquête stratégique, le Médiateur formule à la Commission les suggestions d'amélioration suivantes:

- 1. Lorsque la Commission estime qu'une demande d'accès à une activité présente des risques qui ne peuvent pas être atténués de manière adéquate par des restrictions ou lorsqu'elle ne peut pas faire l'objet d'un suivi ou d'une exécution efficaces, elle devrait (temporairement) interdire aux membres du personnel (anciens) d'occuper de tels postes ou activités après leur départ ou en congé de convenance personnelle.
- 2. La Commission devrait examiner l'éventail complet des mesures dont elle dispose lorsqu'elle approuve une activité comportant des mesures d'atténuation. Par exemple, la Commission pourrait subordonner l'approbation d'un nouvel emploi à la condition que le (ancien) membre du personnel obtienne l'engagement du nouvel employeur que les restrictions imposées par la Commission (par exemple les limites de ce que l'ancien membre du personnel peut traiter) soient rendues publiques de manière visible, par exemple à côté du profil (de l'ancien) membre du personnel, sur le site web du nouvel employeur. Au minimum, la Commission devrait exiger de l'ancien membre du personnel qu'il fournisse la preuve que les restrictions imposées ont été communiquées au nouvel employeur.
- 3. La Commission devrait rendre publiques les informations relatives aux activités professionnelles postérieures à la cessation d'emploi des anciens cadres supérieurs peu de temps après l'adoption d'une décision d'autorisation de telles activités.

Le Médiateur invite la Commission à l'informer, dans un délai de six mois à compter de la date de la présente décision, de toute mesure qu'elle a prise ou a l'intention de prendre à l'égard des suggestions susmentionnées.

Emily O'Reilly Médiatrice européenne

Strasbourg, le 16/05/2022



- [1] Règlement no 31 (CEE) fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (ci-après dénommé «statut»). Disponible à l'adresse suivante: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501 [Lien]
- [2] Figurant à l'article 16, paragraphes 1 et 2, du statut.
- [3] Voir article 15 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- [4] Prévu à l'article 16, paragraphe 3, du statut.
- [5] Décision de la Commission du 29 juin 2018 relative aux activités et missions extérieures et aux activités professionnelles après la cessation de service, C(2018) 4048 final, disponible à l'adresse suivante:

http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2018/EN/C-2018-4048-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF [Lien]

- [6] Une vue d'ensemble détaillée des règles pertinentes et de la manière dont la Commission applique ces règles figure dans la décision de l'enquête Ol/3/2017/NF du Médiateur: https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608 [Lien]
- [7] Affaire OI/3/2017/NF. La décision est disponible à l'adresse suivante: https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608 [Lien].
- [8] La lettre d'ouverture est disponible à l'adresse suivante: https://europa.eu/!rnYJbC [Lien].
- [9] Conformément à l'article 12, point b), en combinaison avec l'article 40 du statut.
- [10] Voir: https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/141660 [Lien] et Đ [Lien].
- [11] Le rapport de la réunion est disponible à l'adresse suivante: https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861 [Lien].
- [12] La réponse de la Commission européenne sur la mise en œuvre des suggestions du Médiateur européen résultant de l'enquête d'initiative sur le phénomène des portes tournantes Ol/3/2017/NF est disponible à l'adresse

https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/152862 [Lien]. Étant donné que l'échange au cours de cette réunion est largement couvert par la présentation de la Commission, il n'y a pas de rapport de réunion distinct.

[13] Voir l'article 21, paragraphe 1, de la décision de la Commission relative aux activités et affectations extérieures et aux activités professionnelles après la cessation du service.



https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2018)4048 &lang=fr

- [14] Voir le rapport du Médiateur sur la réunion avec la Commission, disponible à l'adresse suivante: https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861 [Lien].
- [15] Voir: https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608 [Lien].
- [16] Trois cas en 2019, trois en 2020 et quatre en 2021. Pour replacer cette situation dans son contexte, la Commission a adopté en 2019 363 décisions favorables en ce qui concerne les notifications relatives aux activités postérieures à l'emploi du personnel. Par conséquent, le pourcentage de décisions défavorables en 2019 était inférieur à 1 %. Voir: https://www.asktheeu.org/de/request/8376/response/28244/attach/10/03%20FINAL%20REPLY%20GESTDEM%20 [Lien]
- [17] Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du statut.
- [18] Le comité paritaire est un organe interne, composé conformément à l'article 2 de l'annexe II du statut. La Commission nomme chaque année un président du comité. Les membres titulaires et suppléants du Comité sont nommés en même temps, la Commission sélectionnant sept membres et le Comité du Personnel en sélectionnant sept. La consultation du comité paritaire est obligatoire en vertu de l'article 16 du statut.
- [19] La publication de ces rapports est prévue à l'article 16, paragraphe 4, du statut. Les rapports annuels de la Commission sur les activités professionnelles des anciens hauts fonctionnaires sont disponibles à l'adresse suivante:

https://ec.europa.eu/info/publications/occupational-activities-former-senior-officials-annual-report_en [Lien].

- [20] Article 9 de l'annexe IX du statut.
- [21] Comme prévu à l'article 86 du statut.
- [22] Voir:

https://ec.europa.eu/info/publications/occupational-activities-former-senior-officials-annual-report_en [Lien].

[23] L'article 40, paragraphe 1, du statut dispose que le congé de convenance personnelle n'est accordé que « dans des circonstances exceptionnelles ». Les demandes de congé pour motif personnel sont autorisées pour une durée d'un an à la fois, renouvelable jusqu'à 12 ans. Les demandes de congé de convenance personnelle (qui sont distinctes de la demande d'exercice d'une activité externe) sont traitées par une autre autorité investie du pouvoir de nomination: le commissaire aux droits de l'homme pour les demandes présentées par des cadres supérieurs; pour les autres agents, l'autorité investie du pouvoir de nomination est le directeur général compétent. Les chefs de cabinet sont l'autorité investie du pouvoir de nomination des membres du personnel travaillant dans un cabinet.



[24] Voir: https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2018)4048 &lang= [Lien] fr.

[25] Voir l'arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne du 15 octobre 2014 dans l'affaire F *86/13, Van de Water/Parlement*, points 46, 48 et 51. Disponible à l'adresse suivante:

https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=158611&pageIndex=0&doclang=EN&m [Lien]

[26] Voir l'arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne du 28 novembre 2019 dans l'affaire T- 667/18, Pinto Teixeira/SEAE, point 51:

https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=6C1D5AEBC52907DAE330A0EFB649D561?text=& [Lien].

[27] Ces exemples ne sont pas liés à l'inspection de documents que l'Ombudsman a effectué dans le cadre de l'enquête et que la Commission considère comme confidentiels. Les cas futurs doivent bien entendu faire l'objet d'une évaluation individuelle.

[28] Voir considérant 104 du règlement (UE, Euratom) 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union. Voir:

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1046&from=EN [Lien]

[29] La Commission a inclus cette mesure d'atténuation dans une décision sur les activités post-mandat d'un ancien commissaire, qui était tenu de « officiellement, par écrit, partager une copie » de la décision de la Commission qui s'appliquait à lui individuellement avec les employeurs potentiels et de le confirmer à la Commission.

Voir: Commission-décision-arias-canete_fr.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-arias-canete_en.pdf [Lien]

[30] Voir: https://www.ombudsman.europa.eu/en/publication/en/79435 [Lien].

[31] Voir:

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501 [Lien].

Voir:

https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/staticPage/displayStaticPage.do?locale=en&reference=CODE_OF_[Lien].

[32] Voir point 52 de la décision du Médiateur dans l'affaire Ol/3/2017/NF (note de bas de page 7).

[33] Article 16 du statut.



[34] À savoir le règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, disponible à l'adresse suivante:

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32018R1725 [Lien]

[35] Ce principe de transparence est consacré à l'article 15, paragraphe 1, du TFUE, qui stipule: « afin de promouvoir la bonne gouvernance et d'assurer la participation de la société civile, les institutions, organes et organismes de l'Union mènent leurs travaux aussi ouvertement que possible».

[36] C' est-à-dire tous les cas notifiés par un (ancien) membre de l'encadrement supérieur dans les 12 mois suivant la cessation de ses fonctions.

[37] Voir article 16, paragraphe 2, du statut. Le comité mixte s'efforce de parvenir à un avis par consensus ou par vote à la majorité. Les avis sont adoptés à la majorité simple des membres, compte tenu du fait que le président du comité mixte n'a pas de droit de vote. En cas d'égalité des voix (7-7), l'avis de la commission mixte est considéré comme scindé (« avis partagé »).

[38] L' article 3 de l'annexe II du statut dispose que «[l]es délibérations du Comité ne sont valables que si tous les membres titulaires ou, en leur absence, leurs suppléants sont présents », c'est-à-dire sept membres, ou leurs suppléants, représentant l'encadrement plus sept représentants du personnel ou leurs suppléants.